SEE FOLLOWING NOTE

VOIR NOTE CI-APRÈS

PARTS OF THE ORIGINAL DOCUMENT ARE OF POOR REPRODUCTIVE QUALITY.

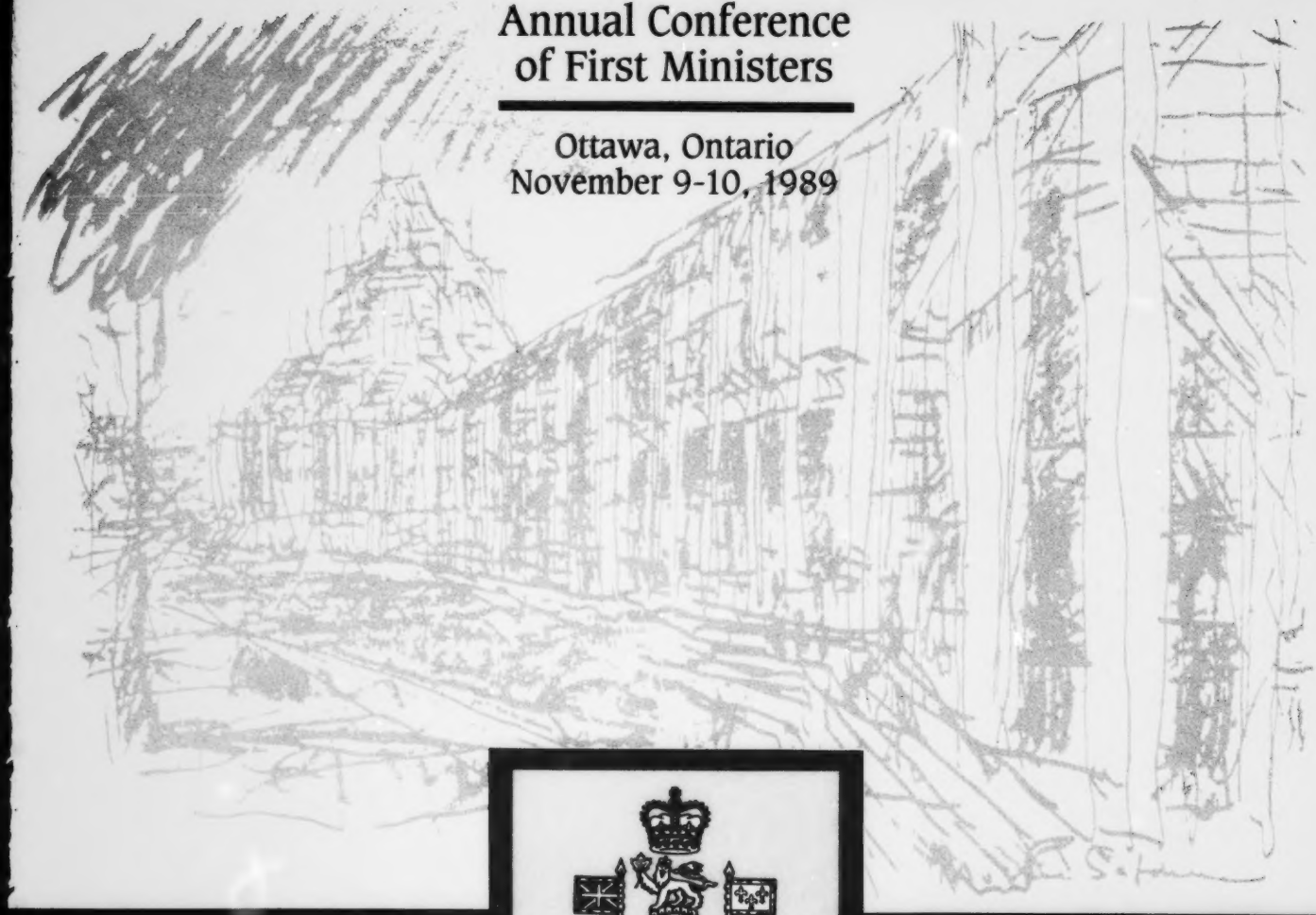
MICROMEDIA LIMITED HAS ATTEMPTED TO PRODUCE THE BEST POSSIBLE COPY.

CERTAINES PARTIES DU DOCUMENT ORIGINAL SONT DE PIÈTRE QUALITÈ DE REPRODUCTION.

MICROMEDIA LTEE A ESSAYEE DE PROCURER LE MEILLEUR EXEMPLAIRE POSSIBLE.

Annual Conference of First Ministers

Ottawa, Ontario
November 9-10, 1989



Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women – Progress Reports

Cover Illustration

The cover illustration is a pen and pastel drawing from sketchbook 31 (1984), one of a series of sketchbooks by Safdie for the design of the National Gallery of Canada, Ottawa.

Illustration Copyright: Moshe Safdie

Government of Canada Gouvernement du Canada

800-27/006

Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women — Progress Reports

Submitted by
Ministers Responsible for the Status of Women
to the
Annual Conference of First Ministers
Ottawa, Ontario

November 9-10, 1989

90-02073/

First Ministers of Canada:

We, the Ministers Responsible for the Status of Women, are pleased to present our second report on progress towards equality for women in education and training. This report covers initiatives undertaken since we last reported in November 1987 to the end of December 1988. Like our 1987 report, it is based on measures outlined in *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women.*

Our experience with the *Framework for Training for Women* reinforces our belief in the need for intergovernmental co-operation and co-ordination to address the complex issues related to economic equality for women. In both our independent work and in our co-operative efforts, we have made steady progress in overcoming the barriers to women's full participation in the labour force.

Over the last year, we have undertaken, in collaboration with Ministers Responsible for Labour Market Matters, an assessment of the progress we have made since 1985 toward equality in education and training for women, a necessary first step to achieve full economic equality. This *Assessment* is being submitted to First Ministers this year under separate cover.

Both the *Progress Reports* and the *Assessment* underline the importance of reaffirming and broadening our commitment to improve the educational and training opportunities at all levels for girls and women. In view of your commitment to economic equality for women, we will continue to keep you apprised of our efforts.

Respectfully submitted,

Federal, Provincial and Territorial Ministers
Responsible for the Status of Women

November 1989

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION vii

Progress Reports

CANADA 1
NEWFOUNDLAND 7
PRINCE EDWARD ISLAND 11
NOVA SCOTIA 13
NEW BRUNSWICK 15
QUEBEC 25
ONTARIO 37
MANITOBA 41
SASKATCHEWAN 45
ALBERTA 57
BRITISH COLUMBIA 71
NORTHWEST TERRITORIES 73
YUKON 75

INTRODUCTION

Recent years have brought dramatic changes in Canada's labour force, and predictions are that this trend will accelerate as we move into the 1990s.

One of the greatest changes has been increased participation by women: 56 percent of Canadian women are in the labour force today, compared with 44 percent in 1975. Women are also beginning to make their presence felt in a wider range of occupations. While most female workers remain concentrated in three job categories (clerical, sales and service), increasing numbers are becoming successful entrepreneurs while others are moving into the professions and non-traditional occupations.

Canada needs the talent that women bring to the labour market. It is estimated that the number of jobs in Canada will increase by 1.5 percent a year over the next decade. As there will be fewer young people entering the labour market, employers will be required to tap new sources of workers. Many economists predict that higher participation by women in all segments of the labour market will be needed to fill this gap and help ensure Canada's economic survival.

The very nature of work is also expected to change in the 1990s. To remain competitive in the world market, Canada will have an increasing need for workers with scientific and technical skills. Technological change in the next decade will see new occupations created and others disappear. In the 1990s, changing careers will be common and job retraining essential.

First Ministers began to address these challenges in 1985 by endorsing *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*, which outlined a number of initiatives designed to lead to equality for women in the labour force. It laid the groundwork for federal-provincial-territorial co-operation for progress on women's equality while respecting each jurisdiction's need to act in accordance with its own priorities, resources and unique circumstances. Responsibility for further development and implementation of initiatives identified in the *Framework* was assigned to federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women.

In 1986, the Status of Women Ministers tabled a document entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* at the First Ministers' Conference, and in 1987 they presented their first report on progress made in implementing initiatives identified in the *Framework for Training*.

In 1987, Ministers Responsible for the Status of Women also began work on other initiatives, producing an overview of issues related to the integration of work and family responsibilities. A report describing the comprehensive strategies identified by each jurisdiction to facilitate the integration of work and family responsibilities has also been prepared for the 1989 First Ministers' Conference.

Taken together, the work covered in these documents represents tangible progress towards economic equality for women. All jurisdictions have pledged to continue their efforts to ensure this goal is met.

Note: Copies of the documents mentioned above are available from:

Status of Women Canada
Communications Directorate
10th floor
151 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1C3

Telephone (613) 995-7835

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY THE GOVERNMENT OF CANADA

December 1988

The Government of Canada has joined with the provinces and territories in a commitment to equality for women in education and training. Within federal jurisdictions, responsibility for implementing this commitment lies with Employment and Immigration Canada (EIC), which has the mandate to train or retrain adults who are in the labour force or are trying to enter the labour force.

This report covers progress made since November 1987. In the coming year, the federal government will continue its efforts to implement the measures outlined in *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women.*

I. Highlights

On October 1, 1987, the option for the Severely Employment Disadvantaged (SED) was transferred from Job Development to the Job Entry Program of the Canadian Jobs Strategy (CJS).

On July 1, 1988, the "three years out of the labour force" rule under the Re-entry option of CJS was eliminated. The eligibility criteria are now specifically geared to women who are experiencing difficulty making the transition into the labour market.

The transfer of SED and the elimination of the "three-year rule" under the Re-entry option will provide more flexibility to women who face a double disadvantage — such as immigrant women and native women — and provide them with access to individualized training under a bridging model.

Collaborative bridging projects have been funded under the Innovations Program. An example is the Self-Help, Arts, Recreation and Employment Society (SHARE) project, which is sponsoring a series of programs to help social assistance recipients make the necessary adjustments, through self-motivation, to enter the labour force. Another example is a project sponsored by the Ontario Social Development Council, which is testing three methods of helping employment-disadvantaged women become entrepreneurs.

As a direct encouragement for women to pursue studies and careers in science and engineering, the federal government established the Canada Scholarship Program. At least half the 2,500 scholarships awarded each year are earmarked for women pursuing undergraduate studies in the natural sciences, engineering and related disciplines.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

The Government of Canada continues to encourage women to explore the whole range of occupations available in the labour market and to keep their options open by including mathematics, science and technical subjects in their educational and retraining courses. At the same time, employers are being urged to integrate women into all levels of all occupations.

EIC produces brochures, posters and audio-visual material to support the concept of occupational integration. In the Canada Employment Centres, group information sessions are given both to women workers who want to expand their career options and to employers who want to integrate more women into their operations. Employers are encouraged to use CJS programs such as Skill Shortages to bring women in and train them in areas where they were previously underrepresented.

A number of demonstration projects have been funded under the Innovations Program to experiment with ways of marketing and implementing the integration of women. Some of these projects have already produced ideas and promotional material that will be used by a much wider audience than the project itself.

In October 1988, EIC negotiated a contract with the Kootenay Council of Women in Trades to complete a survey of women in trades and technology orientation courses, to permit assessment of the long-term effects of these courses on participants' work experiences and incomes. The report will be available in the near future.

b) Language Courses

The Settlement Language Training Program, which EIC initiated as a demonstration project in 1986, got a very positive evaluation and, as a consequence, received $1 million in 1987. A further $2.5 million was approved to continue the Program in 1988-89.

Language training may also be integrated into the training plans of participants under CJS programs. In 1987-88, $66.5 million was spent on immigrant language training under the direct purchase option of the CJS. Of this amount, $33 million was used to purchase language training and to provide training allowances for women.

In addition, $4.3 million has been provided to establish pilot projects across the country under the CJS. These projects are designed specifically for immigrant women who need both language and skills training to compete in the labour market.

Finally, a $25 million initiative was announced in October 1988, aimed at helping immigrant women adapt to Canadian life (including language training and orientation services) and at enhancing their employment opportunities.

c) Marketing

EIC is renewing its emphasis on communicating with local groups and organizations representing women and the other designated groups, with the objective of co-operatively defining the employment and training needs of women in the community in the context of the local labour market.

Organizations as well as employers will be encouraged to sponsor training that meets these defined needs, using the appropriate components of the CJS. More emphasis will be placed on local planning, using the Local Advisory Councils and Community Futures Committees, on liaison with community organizations and on marketing to employers the CJS programs that will assist the integration of women in all occupations at all levels.

d) Courses in Remote and Northern Communities

There are more than 450 Canada Employment Centres across Canada. In addition, almost 280 Outreach Projects extend employment services to designated groups such as youth, older workers and isolated populations not easily served by a Centre.

The Centres provide access to training courses, either by subsidizing the cost of travel and accommodation for those who must go to another community to receive appropriate training, or by bringing training to the trainee by sponsoring an employer or an organization to provide training and work experience in occupations that are in demand in the community.

In this connection, the Innovations Program is funding a Computer-Assisted Learning Project sponsored by the Northwest Territories Native Women's Association to provide academic upgrading in a computer-based learning system in conjunction with life skills and pre-employment skill training at Yellowknife and Inuvik.

Innovations is also funding the Western Canada Inter-jurisdictional Distance Education Project sponsored by Athabasca University. This project is testing a collaborative process for distance education program design.

e) Bridging Programs

Bridging programs bring women back into the labour market with realistic career goals and a knowledge of how to pursue those goals. This has been well demonstrated by the many bridging and orientation courses sponsored under the CJS. Projects that introduce women to the labour market or that provide orientation to trades and technology continue to be funded under Job Re-entry and through direct purchase of training. More emphasis will be placed on encouraging local organizations to develop projects that meet the needs of their communities.

With this in mind, the Innovations Program has also assisted in the funding of, for example, a project called Non-traditional Occupations: A Practical Approach. Sponsored by Confederation College of Applied Arts and Technology, it represents a unique approach to increasing the awareness of high school women to non-traditional occupations by providing them with practical summer work experience in these occupations.

The Innovations Program has also helped fund the INTO Program sponsored by the city of Toronto's Equal Opportunity Division. INTO's modular approach tests the extent to which women employed by the city have successfully pursued non-traditional occupations.

An interesting and successful initiative under the Innovations Program was the Women Inventors project which developed, tested and evaluated prototype workshop materials to be used by various organizations to actively promote to women the idea that invention could be an appropriate career option. This project has received international recognition, including a gold medal from the United Nations World Intellectual Property Organization.

Labour Force Strategy for Women
Inventory of Federal Policies and Programs

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
Providing counselling as part of any training program.	The training provided under the Canadian Jobs Strategy (CJS) is provided by project co-ordinators and sponsors, employers, public and private training institutions, or by a combination of these. When the program lends itself to the provision of counselling and the participants require it, this becomes one of the elements of the training. Counselling will often occur in a Canada Employment Centre prior to participation in CJS training or a work experience opportunity when appropriate.		
Implementing initiatives to increase the number of women in apprenticeship programs.	Employment and Immigration Canada, (EIC) works closely with the provinces in developing measures designed to increase access by women to apprenticeship programs. Bilateral studies on apprenticeship, which included reviewing women's participation rates, were finalized over the summer of 1987 and a summary of the findings were tabled at the November 1987 conference of Ministers Responsible for Labour Market Matters. All studies found women's participation rates to be unacceptably low. As an outcome of the review, the provinces agreed to introduce special measures to increase participation by women and members of other designated groups. By the end of 1988-89, the provinces are expected to have developed equity plans which establish realistic equity targets for the designated groups.	Improve equal opportunities for apprenticeship training. Increase participation for members of designated groups in apprenticed occupations.	1987/88

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
Increasing the number of women in training programs for non-traditional jobs through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.	The following additional measures have been introduced: The CJS proposals must be accompanied by a human resources plan that specifically encourages an increase in female participants. Elimination of the requirement under the Re-entry option for women to have been out of the labour force for three years, resulting in eligibility criteria specifically geared to women who are experiencing difficulty making the transition into the labour market.		
Ensuring language courses are standard components of training programs for immigrant women and native women.	Language training for immigrant women destined for the labour market is available under the Direct Purchase Option of Job Entry. In addition, language training may be integrated into the training plan under the Severely Employment Disabled (SED) and the Re-entry options. The elimination of the three-year rule under Re-entry and the transfer of the option from Job Development to Job Entry removes several barriers to language training facing immigrant women.		
Providing, where necessary, pre-training or bridging programs, particularly in areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so women have access to regular training programs.	Job Entry represents a highly effective bridging mechanism designed to assist the transition from school or home to the labour market through a combination of basic job skills training and on-the-job experience. Job Entry's Re-entry option is oriented specifically to women who are having difficulty making the transition to the labour market.	Prepare clients for equitable participation in the work force.	

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
Increasing the representation of women in senior management and decision-making positions.	The Public Service Commission of Canada (PSC) has taken a number of concrete steps to increase the representation of women in senior management positions involving high levels of decision making. Accordingly, the participation of women in the combined executive (EX) and senior management (SM) categories has increased from 8.9 percent in 1984 to 12.6 percent at the end of March 1988. Efforts in this direction are continuing, and increases in the participation rate are forecast for each of the next five years.	Bring about a more equitable participation for women in the functioning of the Canadian economy.	Ongoing

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY NEWFOUNDLAND
December 1988

I. Highlights

Newfoundland has implemented or approved for future action a number of initiatives relevant to the *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women.*

Progress to date includes:

—implementation of a departmental policy on sex bias, set out in *Gender-Bias-Free Communications Policy and Guidelines*;

—development of a data base on career information, which will be made available through a hotline service;

—completion, with the assistance of Employment and Immigration Canada (EIC), of a *Job Futures* handbook;

—introduction of a pilot project called Occupational Integration for Women, which subsidizes half the wages of women hired to work in non-traditional occupations;

—publication of a brochure on women in non-traditional training courses, as a result of a study conducted by the Women's Policy Office; and

—designation of funds from the Industrial Training Division to be directed towards encouraging women to enter apprenticeable trades.

Planned for future action are:

—a review of admission criteria at post-secondary institutions where the participation of women is low, to determine whether these criteria present a barrier to entrance; and

—production of a brochure to promote the entrance of women to training programs in trades and technology.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

Recent updates have ensured that brochures on apprenticeship convey a sex-neutral message. This task has been materially assisted by the development of a departmental policy on sex bias. The policy is set out in *Gender-Bias-Free Communications Policy and Guidelines*, circulated internally in November 1987.

Advisory Committees on Women's Issues have been established at several of the provincial institutes and community colleges. Members of the Committees report to the boards of directors and represent students, staff, faculty and women's community groups. It is hoped that the existence of these Advisory Committees will raise the profile of women's issues on the campuses of post-secondary educational institutions.

An awareness seminar on women's issues in education and training was held for the staff of all post-secondary institutions, for the members of the various Advisory Committees on Women's Issues, and for representatives from Career Development and Advanced Studies (CDAS) on November 2, 1988.

As a result of this awareness seminar, a regional-level consultation mechanism has been established with the institutes and community colleges on women's training.

b) Educational and Training Programs

The Division of Career Support Services of CDAS is mandated to address the need for new and expanded counselling services resulting from reorganization of the post-secondary education system. These services will take into account the special needs of women. As yet, the division does not have a full complement of staff in place, so it cannot fully perform its assigned functions.

Nevertheless, some progress has been made. A toll-free Career Information Hotline service was officially launched in October 1988. The Hotline received 268 calls in the month of December 1988, of which 141 or 52.6 percent came from women. An information manager is developing a data base on career information, which will be available through the hotline service.

With the assistance of EIC, CDAS has completed a *Job Futures* handbook. The handbook gives an employment forecast for various occupations, based on the placement rate of graduates from post-secondary institutions. It will be distributed to schools, counsellors and other interested persons.

Advisory committees established to deal with the restructuring of the community college system have been superseded by boards of governors at each community college. Women are represented equally with men on these boards, as required by the government's Employment Equity Policy for Women in the Public Service.

c) Access to Training

The Career Development Awards Program is active. Eight hundred and thirty-three awards had been granted as of December 31, 1988 for a total value of $2,055,379. Although academic merit is the principle criterion for individual awards, the ratio of female-to-male recipients is approximately 1:2. If engineering awards are factored out, the ratio moves to approximately 1:1. This points to the continuing difficulty of attracting women into non-traditional training programs and hence non-traditional employment opportunities.

A feasibility study advocated establishment of a dormitory for single parents and a day-care centre at the Labrador Community College. The dormitory and day-care centre are intended to break down barriers to education for people who must travel from coastal Labrador to take training. The College expects that $1 million will be available for this purpose under the Comprehensive Labrador Agreement to be signed in the spring of 1989. Discussions are currently under way with officials from the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) about the possibility of creating accommodation space in the town of Happy Valley to avoid "institutionalizing" single parents. The day-care centre will still be developed as a campus facility.

The Women into Successful Employment (WISE) project, sponsored by the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women and the Association for Lifelong Learning, is an entry/re-entry career exploration and job preparation program. Designed to give women the training they need to make realistic career choices, it can accommodate 15 full-time and 10 part-time participants. Twelve of the original participants left the program on July 31, 1988. At that time, nine had already been accepted for either training or employment.

WISE is understood to have funding for two years. Primary funding comes from the Innovations stream of the EIC's Canadian Jobs Strategy. Through this channel, the federal contribution for the first year of the project was $364,941. Subsidiary funding is being contributed by the provincial Women's Policy Office. Its $75,000 contribution is for both years of the project, and further funds may be forthcoming in the next fiscal year. The project will be used as a model for the development of future programs for the community colleges.

The terms and conditions for two pilot programs have recently been approved. One, Occupational Integration for Women, subsidizes half the wages of women hired in non-traditional occupations for at least 26 weeks. The value of the subsidy for each client may be up to $8,000 if employment lasts for 52 weeks. Funding of $500,000 has been allocated to this project, which is expected to cover the costs for 65 women.

The other pilot program is the Graduate Employment Program, an equal opportunity program which subsidizes the wages of post-secondary school graduates who have had difficulty entering the labour market. The ceiling on subsidies in this program is also $8,000 per client per year. But, in contrast to the Occupational Integration for Women Program, clients in this program must be employed for 52 weeks for employers to avail themselves of the subsidy. A budget of $1 million has been provided for this project. It is estimated that this will cover the costs for 125 placements.

The strategic planning procedures within CDAS have been modified to include an assessment of the impact of new initiatives on women. These procedures include external consultation with women's groups. In addition, managers proposing new programs must now assess the cost, benefits and other implications of their proposals. Analysis of the impact on women is a required part of each proposal and is important in determining whether a project is approved.

III. Data Collection and Evaluation

a) Student Information System

After consultations between CDAS's Planning and Research Division and the Women's Policy Office, a revised Student Information System is now in place. Data have been collected and entered and are ready for analysis.

b) Graduate Outcomes Surveys

Graduate Outcomes Surveys, which were also revised after internal consultations, have been completed for 1986 graduates. These surveys contain data on graduates of Memorial University, community college and institutes of technology.

c) Regular Reviews

CDAS is committed to using research and evaluated data to identify the status of women in training programs. All ongoing program evaluations include significant analysis of gender issues.

d) Non-traditional Training

The results of a study of women enrolled in non-traditional training courses, conducted by the Women's Policy Office, made an important contribution to planning for the Occupational Integration for Women Program. In addition, a brochure on expanding career choices for women has been produced and is now available to the public.

IV. Future Plans

The reorganization of the post-secondary education system in Newfoundland has removed curriculum development from the mandate of CDAS. However, the Department will continue to encourage the development of training programs and materials that reflect the cultural background and economic circumstances of women, through their participation in the consultation mechanism described above. In addition, CDAS and the Women's Policy Office have representatives on an interprovincial working committee to review counselling materials and recommend guidelines for counselling. This group has recently produced a *Report of the Collaborative Action Working Group on Counselling.*

Women's Advocate Pilot Projects will be funded in the future at two post-secondary institutions, but not this year as funds were not available. The goal of these projects will be to explore new mechanisms for improving women's access to the full range of education and training available in the institutions and to create a learning environment that is supportive of women.

Admission criteria at post-secondary institutions will be reviewed for programs where the participation of women is low, to determine whether the criteria present a barrier to women's entrance. This research project has been approved by the CDAS executive and will commence shortly.

A brochure will be produced to promote the entry of women into training programs in trades and technology. The design phase is now complete. In addition, a video on women in trades and technology has been procured and will be distributed through regional offices of CDAS.

A program will be developed to increase the number of women in trades and technology. A co-ordinator will work with groups of participants, offering counselling, support services and assistance with placement in on-the-job training. The Occupational Integration for Women Program (see section II.c. above) should increase the number of women in trades and technology, because employment for women in trades and technology falls into the non-traditional category. Employers will also be encouraged to hire women for non-traditional jobs through the Provincial Private Sector Employment Program. In addition, the career information hotline (see section II.b. above) will provide counselling and support services in a manner sensitive to sexual issues.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY PRINCE EDWARD ISLAND

December 1988

Equality in Education and Training: A Framework for Action

Prince Edward Island recognizes that education is an essential component of a labour force strategy aimed at equality for women.

a) Educational Philosophy and Goals

To this end, the Minister of Education had prepared a five-year plan to meet the critical educational needs of young people. The plan identified four priority areas: special education, guidance services, school library services and programs for the gifted child. As part of the Department of Education's Plan of Action, the Minister has established a committee to undertake a revision of the statement of philosophy and goals for the province's elementary and secondary school system.

Given the many changes in society since the philosophy of education was written in 1970, this review is intended to reflect both the current status of our educational system and the need to prepare students for the future.

The committee is seeking public input. Hearings will be held early in 1989 and written submissions accepted up to January 31, 1989. A final report with a recommended philosophy and goal statement is to be submitted to the Minister by July 31, 1989.

b) Vocational Training

The Departments of Education and Industry studied the vocational educational system on Prince Edward Island. The report, entitled *Vocational Education on Prince Edward Island: Some New Directions*, was released to the public on December 5, 1988, by the Minister of Education.

It identified a number of barriers to training. Among those of special relevance to women are inadequate or costly child care; institutional practices which are insensitive to the needs of part-time students or which include regulations designed for young, full-time, day students; and financial support structures which tend to be geared to the needs of young, unattached individuals. The report also stated that women were still greatly underrepresented in traditional trades and apprenticeship programs.

The Minister has requested reaction from the public to the report by January 31, 1989, before implementing recommendations of the study to improve the vocational education system.

c) Apprenticeship

The Department of Industry is developing a strategy to increase the number of women in apprenticeship. In addition, the Federal-Provincial Training Committee met with representatives of the Advisory Council on the Status of Women, the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women and the Women's Division of the Department of Labour to receive briefs on training for women. Their proposals are currently under review.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY NOVA SCOTIA

December 1988

This report presents a summary of the initiatives undertaken in Nova Scotia during 1987-88 in support of the *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*. These policies and initiatives clearly illustrate Nova Scotia's belief that addressing education and training is a necessary prerequisite to economic equality for women. Despite limits on resources, Nova Scotia has implemented a number of measures aimed at providing women with the skills they need to achieve equality.

I. Highlights

Pay equity legislation was introduced by the Minister of Labour on March 31, 1988, and received Royal Assent on May 25, 1988. The process of implementing pay equity for civil service employees, highway workers and non-civil-service employees of the Victoria General Hospital and the Nova Scotia Hospital began on September 1, 1988. Crown corporations, school boards and other hospitals are to begin the process by September 1, 1989. Legislation to cover employees of universities, municipalities and the private sector will be introduced during the 1992 session of the House of Assembly.

The Minister of Education has asked all school boards to implement affirmative action plans to increase the number of women in administrative positions.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

A series of seven publications entitled *Careers for Women*—skilled trades; health services; community services and education; services; natural sciences; business, finance, and office; and science and technology—has been published.

All school districts, high schools and junior high schools in the province will have copies for use by students and guidance counsellors and as resources for classroom teachers to incorporate in their subject areas.

The government will provide information to promote careers in science and technology for women and will adjust teaching programs so young people can make better-informed career choices.

b) Educational and Training Programs

Training is being undertaken in the fields of career counselling-education. A five-day, summer mini-course focussing on career counselling for girls was held in August 1988, and was attended by educators representing 16 school boards.

Advanced Education and Job Training, through the Career Resource Centre of the Youth Initiatives Office, has established a Women and Employment section within the Centre, which provides resource materials on career planning.

There will be new Community Education and Training Officers at each community college as well as Vocational Assessment Centres to help identify interests, skills and opportunities for students.

The Youth Initiatives Office offers career counselling to girls and young women in the 15-to-25 age group. The Department of Advanced Education and Job Training also offers a mobile career-counselling service, available to young women in rural areas.

A special program will be established for training guidance counsellors at Nova Scotia Teachers' College; incumbent counsellors will have five years to get their qualifications.

III. Data Collection and Evaluation

The enrolment in all high school courses is broken down into male-female participation rates, and data on participation of females in science-technology-other courses are compared yearly by the Department of Education.

IV. Future Plans

Further training for guidance counsellors in career education and counselling, including the counselling of young women, is being planned.

School districts are being encouraged to plan career-related activities throughout the year, including activities designed to encourage young women not to limit themselves to traditional occupational or career choices.

As curriculum guides come up for review or revision, sections on career education are being included. The encouragement of young women to continue in such areas as sciences, technology and mathematics will be specifically mentioned.

In-service training for teachers, presented by the Curriculum Division, usually includes segments on career education. Particular emphasis is given to this in the in-service training on sciences, mathematics, personal development and relationships, creating a career and school counselling. Support and encouragement for young women to consider wide-ranging career possibilities is given.

The Department of Advanced Education and Job Training is establishing four day-care centres in its training institutions across the province.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY NEW BRUNSWICK
December 1988

At the November 1986 Annual Conference of First Ministers, *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* was endorsed by all jurisdictions, including New Brunswick.

In addition, New Brunswick tabled *Toward Equality: Training and Employment: A Plan of Action for New Brunswick Women*, which included plans of action from the Departments of Advanced Education and Training, Commerce and Technology, and Labour.

A year later, at the November 1987 Annual Conference of First Ministers, each province and territory submitted a progress report on the program set out in *Towards A Labour Force Strategy*.

Besides the progress reports from the Departments of Advanced Education and Training, Commerce, and Technology and Labour, New Brunswick tabled *Educational Opportunities for Girls and Boys: A Commitment to Sex Equality, 1987*, a document prepared by the Department of Education.

At their November 1987 Annual Conference, First Ministers asked for a second progress report at their next Conference.

The plans of action prepared by the Departments of Advanced Education and Training, Commerce and Technology, and Labour have been reviewed and progress reported for a second year. This is the first year the plan of the Department of Education has been included. For this reason, highlights of the Department of Education are noted.

Other initiatives have also been undertaken to improve the employment and training opportunities of women. Pay equity will be implemented for provincial employees covered by Part I of the *Public Service Act*. Legislation is currently being drafted.

I. Highlights

Department of Education:

—The Minister distributed the Educational Opportunities document to all schools in the province.

—The Minister announced the appointment of a three-member Senior Advisory Group on Women's Issues in Education. It will be responsible for all aspects of women's issues in education and will report to the Minister on a regular basis.

—The first curriculum support document specifically designed for female students was developed and distributed by the Department in the winter. Called *I Can Be Anything*, it is being used in the Career Guidance course in grades 7, 8 and 9.

—The first science seminar for female high school students was held in Fredericton in the spring. The seminar featured visits to forestry industries and engineering companies in addition to lectures and seminars by noted female scientists. More than 100 students and teachers participated.

—The Minister's Advisory Committees on Women's Issues in Education held several meetings. They reviewed the sex educational opportunities document with a view to its implementation in school districts and made suggestions for a strengthened women's presence in the education system.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
a) Changing Attitudes			
Department of Advanced Education and Training			
To increase representation of women on boards and committees.	Undertake a study of the composition of the Department's boards and advisory committees and, specifically, include women in the Industrial Training and Certification Board.	1987	Following a complete restructuring of the Department's consultative mechanisms, there are now three women on the Apprenticeship and Certification Board and four women on the Sectoral Human Resource Councils, and the names of approximately 60 women have been proposed as members of various program advisory committees. This should ensure an increased and adequate representation of women on boards and committees.
To provide students with positive female role models.	By means of the three-year Affirmative Action Plan, appoint more women to administrative and teaching positions where they are now underrepresented.	1987-90	The Department has now appointed 16 women in the Education Officer I to II classification, including one dean and four department heads.
Department of Commerce and Technology			
To assure representation of women on boards and commissions.	Undertake a study of women's representation on boards and commissions relating to the Department and promote the appointment of women.	1989	Ongoing. Review of composition of following boards completed: N.B. Industrial Development Board — Nine members (including one woman); N.B. Industrial Development Appeal Board — Seven members (including one woman); N.B. Trade Development Board — Currently 10 members (the first woman was appointed to the Board in the fall of 1987).
Department of Education			
To increase awareness in public schools.	Disseminate appropriate materials, increase visibility of women's issues.	Ongoing	Educational opportunities document sent to schools; women's issues featured in media reports; departmental newsletter used for appropriate news items.
To increase female students' knowledge of non-traditional careers.	Provide suitable curriculum materials; create opportunities for female students to learn about non-traditional careers.	Ongoing	Curriculum document *I Can Be Anything* published in 1988 for junior high school Career Guidance Program; females encouraged to participate in science fairs, and co-educational technology introduced in 1986 in Francophone schools and in 1987 in Anglophone schools.
Department of Labour			
To assure the representation of women on the Department's boards, commissions and committees, and to achieve representation for women proportionate to their share of the labour force.	Undertake a study of women's representation on boards, commissions and committees and appoint qualified women to them until proportionate representation is achieved.	1991	The Department's analysis of its boards, commissions and committees indicates that 16 percent of sitting members are women.

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
	Establish an inventory of qualified possible appointees to be shared with labour and private sector management, to enhance proportionate representation.		At present, the inventory prepared by the Advisory Council on the Status of Women is used.
	Ask organizations to submit the names of qualified women when they submit recommendations for nominations to boards, commissions and committees.	Ongoing	Women account for 26 percent of appointments made since May 1987.
b) Educational and Training Programs			
i) Counselling			
Department of Education			
To help female students learn decision-making skills.	Provide opportunities in the curriculum and co-curricular activities and encourage extracurricular efforts.	Ongoing	In 1986 Francophone high schools introduced a compulsory technology course emphasizing thinking skills (Anglophone schools began pilot in 1987); compulsory life skills course that stresses decision-making skills introduced in Francophone and Anglophone high schools in 1986 and 1987, respectively.
To sensitize teachers and school administrators to the changing role of women.	Provide in-service training and appropriate materials.	Ongoing	Video on women as entrepreneurs made available to schools; opportunities for teachers to learn about women's issues in seminars and workshops provided provincially and locally.
To eliminate sexism in teaching materials.	Implement guide to detecting sexism in textbooks and other teaching materials.	1989	Francophone guidelines developed and being used; Anglophone guidelines being developed for implementation in 1989; textbook publishers using guidelines for core text materials.
Department of Labour			
To help high school women learn decision-making techniques.	Through the TARGET project being developed with the New Brunswick Women's Institute, provide information to high school women on decision-making techniques with respect to the world of work.	1987	As of August 1987, a total of six workshops completed, which was the total commitment; after assistance by the Department with the development of the program, this activity has been assumed by the Women's Institute.
To encourage pre-teen and teenage girls to consider non-traditional occupations.	In co-operation with the New Brunswick Women's Network, establish a speakers' bureau of resource persons in non-traditional occupations to speak to pre-teen and teenage girls about their career plans.		This activity assumed by the Women's Network after developmental assistance by the Department.
	Share expertise developed through establishment of TARGET and the speakers' bureau and work co-operatively with the Department of Education and the Women's Directorate to establish a mentorship program for female high school students.		

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
ii) Non-traditional training and apprenticeship			
Department of Commerce and Technology			
To address the entrepreneurial training needs of women.	Develop and stage seminars for training new women entrepreneurs in five centres in the province.	1989	Seminars held in 1987/88 for women entrepreneurs on: time management, supervising in a business environment, leadership and assertiveness training; additional seminars scheduled for fall 1988 on: business negotiating skills, communicating in a business environment, and developing a participative management style.
To seek out appropriate ways and means of encouraging women entrepreneurs.	Establish an Advisory Committee on Women's Issues, composed of women within the department.	1989	First meeting in October 1988.
To encourage women to consider entrepreneurship.	Develop a film about successful women entrepreneurs, to be made available to schools, colleges, universities, chambers of commerce, women's groups.	Nov. 1987	Première held June 23, 1988; copies in both languages being made for distribution to schools, universities, etc.
	Produce a poster from the video to encourage entrepreneurship.	1988	Project cancelled (lack of funds).
	Produce a brochure to accompany video, outlining assistance available for establishing a business.	Feb. 1988	Brochure completed June 1988, in both official languages; copies to be supplied to schools, universities, etc. with video.
To increase awareness of programs and services.	Produce a brochure describing programs and services available.	Jan. 1988	Brochure layout being finalized; time frame revised to late September 1988.
Department of Labour			
To guarantee interest-free loans to help unemployed individuals establish their own businesses; one target group for this initiative is women.	Under the auspices of the New Brunswick Entrepreneur Program, provide loans to unemployed people to establish their own businesses; seminars and information on business management will also be provided.	1988	Since the New Brunswick Entrepreneur Program began in January 1988, 45 percent of participants female.
iii) Learning environment			
Department of Advanced Education and Training			
To heighten awareness of the importance of women's career planning and occupational diversification.	Develop and implement advertising campaigns for recruitment purposes, depicting women in non-traditional fields of study to encourage young women to consider all career options.	Ongoing	All promotional material (audio-visual and written) includes specific images of women in a variety of occupations; T.V. commercial aimed at young women shown annually.
	Deliver presentations to high school students which make young women aware of training programs in fields where women are under-represented and employment opportunities are good.	Ongoing	Every high school in New Brunswick visited at least once by a Community College Career Counsellor for recruitment and marketing; special emphasis placed on promoting occupational diversification among female students.

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
	Provide counselling staff with up-to-date labour market information as well as information regarding the impact of technological change on traditionally female occupations; all counselling will be non-sexist and reflective of the changing nature of work.	Ongoing	Department continues to co-chair a federal-provincial working group on counselling for women; furthermore, all information related to the status of women as students forwarded to all counsellors in each college.
	Prepare special displays or information sessions during career days or open houses aimed at career exploration and career planning for women entering or re-entering the labour market.	1987	Brochures produced in 1987 used regularly during career days and open house days.
	Increase exchange of information among career counsellors in the colleges and among women's employment liaison officers (WELOs)in the Canada Employment Centres.	Ongoing	Annual meeting, usually November, for WELO and Special Advisor — Women's issues.
To sensitize teachers, instructional staff of institutions and employers to the changing role of women in the labour force.	Organize information sessions between staff of institutions and senior high schools, stressing the need to support and promote women's entry into mathematics, sciences and technologies.	1987	Workshop in November 1988, for counsellors from the Departments of Education and of Advanced Education and Training, with emphasis on promoting women's entry into mathematics, science and technology.
	Encourage employers, when discussing job exposures or job placements, to hire female students who are in non-traditional programs.	Ongoing	
To improve support services for students in all colleges.	Conduct a survey of the problems encountered by female students with regard to child care, financial assistance, use of support systems, discrimination, etc.	1987	Survey format to be completed by December 1988.
	Conduct exit interviews with all female students who cancel or withdraw from any program; results of these interviews will act as guidelines for future.	1987	Exit interviews offered to all students who cancel or withdraw.
	Establish support groups for female students who are single parents or mature students as well as for students in non-traditional programs.	Ongoing	New student services policy stipulates support groups must be established where need exists for any one or all three kinds; peer tutoring program established in Saint John.
iv) Teaching programs and aids			
Department of Advanced Education and Training			
To eliminate sexism in teaching materials and teaching practices.	Present at least one professional development session to all instructors, dealing with such topics as sex discrimination, sex stereotyping in course materials and teaching practices.	Ongoing	Video dealing with sexism in language purchased and being shown to staff of colleges and central office.

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
c) Access to Training			
Department of Advanced Education and Training			
To increase women's access to training.	Explore the use of distance learning and new technologies for delivering programs, to enable rural women to participate.	1989	Proposed plan of action presented to the Senior Executive Group in August 1988.
	Offer special programs, such as Career Orientation for Women, Demystifying Mathematics and Orientation to Trades and Technology, on a regular full-time and part-time basis.	1987	These and other programs such as Job Exploration, Women and Entrepreneurship, Women and Business offered.
	Work towards the establishment of child care facilities for students at each institution.	Ongoing	Child care facilities exist in Campbellton, Bathurst, Dieppe and Saint John; needs study now completed for Moncton; child care facility is included in renovations plan for Miramichi.
	Undertake a survey of the training needs and service needs of women who are not now using our institutions.	1987	This survey now part of a larger survey being conducted by the Department.
To assist women who wish to make the transition from work in the home to the labour market.	Evaluate and update career orientation programs for women to ensure they promote the exploration of employment sectors, self-knowledge, knowledge about the current and future job market as well as learning of basic skills required by the labour market.	1987	In progress; to be completed by June 1989.
To improve and monitor the Department's response to the training needs of women.	Establish in each college an Advisory Committee on Women's Issues, composed of staff and students, to guide the colleges in their response to the needs of women in the colleges and communities and to report yearly on actions taken and results achieved.	1987	Committees now exist in each of the nine colleges.
Department of Education			
To help female teachers prepare for positions of responsibility.	Initiate training programs.	Ongoing	Teacher bursary program provides funds for female teachers to obtain the Principal's Certificate; Women in Leadership Seminar attracted 60 delegates in 1988 and the seminar will be an annual event.
Department of Labour			
To enhance the employability of income assistance recipients, a large proportion of whom are single mothers.	Departments of Labour, Advanced Education and Training and Income Assistance to conclude negotiations with the federal government in the near future and implement specific programs for social assistance recipients.	1988	Federal-provincial agreement concluded on enhancing the employability of Social Assistance Recipients (SARs); in 1987-88, 60 percent of SARs hired through the Department of Labour's Jobs in Business Program were female.

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
To identify training and employment needs of immigrant and visible minority women.	In co-operation with the Department of Advanced Education and Training, research the particular needs of immigrant and visible minority women with respect to training and employment.	1987-88	Department of Labour's assessment of the size of the target group in the province augments work already done to identify training opportunities available to immigrant women; a document, *Employment and Employment Training for Immigrant Women*, prepared by Women Working with Immigrant Women in New Brunswick.
	These Departments to co-operate in assessing the demand for English as a Second Language/French as a Second Language training.		Department of Labour has completed assessment of the provision of second-language training vis-à-vis demand.
	These Departments to carry out an assessment of accreditation procedures and practices to ensure a results-oriented approach is utilized in the assessment of education and training acquired outside Canada.		When complete, the Department of Advanced Education and Training's project to standardize credits given for training purposes by both public and private sectors for formal and experiential learning could well be applicable to the assessment of immigrant women for employment purposes.
	Department of Labour to ensure that the special training needs of immigrant and visible minority women are taken into account in provincial employment development plans and those under federal-provincial Canadian Jobs Strategy program provisions.		Immigrant and visible minority women form part of women as a broader target group under provincial employment development programs, are part of both the women and the visible minority women's target groups for Canadian Job Strategy programs.
To encourage the private sector to hire, train and promote women in non-traditional occupations.	Departments of Labour, Advanced Education and Training, Commerce and Technology and the Women's Directorate, through contacts with the private sector, to undertake an awareness program with employers in the province.	Ongoing	Various programs to be offered this year target women under employment development programs; Women's Directorate has mandate to promote employment equity in the private sector; all four agencies include public awareness activities in all their contacts with private sector employers.

III. Data Collection and Evaluation

Department of Advanced Education and Training

To improve the baseline data on enrolments.	Collect data by sex on part-time as well as full-time enrolments in all our institutions.	1987	Data collection by sex for all full-time and part-time enrolments continues as a permanent measure.

Department of Commerce and Technology

To develop a statistical data base, including gender breakdown.	Produce a study of the number of women accessing departmental financial assistance programs.	Ongoing	New field entered on computerized information systems to indicate breakdown of applicants by sex.
	Produce a study of the number of women entrepreneurs in the manufacturing and processing sectors.	Nov. 1987	1988 survey almost completed.

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
Department of Education			
To improve data on enrolment.	Improve data collection, collation and dissemination.	Ongoing	Enrolment data form changed to include statistics on female teachers, administration and students.
To improve data on student drop-outs.	Develop improved reporting system.	1989-90	Preliminary planning started by Statistics Section.
Department of Labour			
To ensure continued participation of women in proportion to their share of the labour force.	Continue to monitor the participation of women in employment development programs.	Ongoing	Fiscal 1987-88: 46 percent of employees hired through all programs were women — higher than the percentage of the labour force which is female (42 percent).
To ensure equitable occupational distribution of women participating in employment development programs.	Analyze statistical records pertaining to employment development programs to determine the distribution of the resulting women's employment by occupational category. (This information will be used to modify the design of employment incentives to the private sector, resulting in equitable occupational distribution for women.)	Ongoing	Breakdown by occupational category completed.
	Evaluate the concept of bridging positions to assist women in accessing upper level administrative and managerial jobs in the private sector.		
IV. Other Employment-Related Initiatives			
Department of Labour			
To receive views of community and special interest groups on private pension plan reforms.	Prepare legislation respecting private pension plan reform to initiate public discussion. (The legislation will provide eligibility for employees working part-time to join a pension plan after two years of service and provide for their benefits to be vested after two years of plan membership. The reforms proposed would provide entitlement to survivor's benefits upon the death of a spouse; such benefits not to be discontinued upon remarriage. Proposed legislation would not permit differentiation based on sex.)		Bill on pension benefits introduced during 1987 session; proclamation expected January 1, 1989; union reaction expected to be speedy with respect to contract negotiations as the legislation has a two-year implementation phase and the unions are anxious to have some protection in place before 1991.
To study and develop options for the implementation of equal pay for work of equal value.	Continue to follow research and developments respecting equal pay for work of equal value in other jurisdictions and develop options for implementation.		Report on pay equity prepared by interdepartmental committee chaired by the Women's Directorate and accepted by Government; pay equity to be implemented for employees covered by Part I of the *Public Service Act* through a legislated process.

Objective	*Action*	*Time Frame*	*Progress to Date*
To ensure work environments are healthy.	New Brunswick Occupational Health and Safety Commission to continue to study and develop options for implementation of ergonomic standards for office automation equipment and workplaces.	Ongoing	Ongoing activity.
Department of Labour			
To ensure video display terminals are not adversely affecting operators.	New Brunswick Occupational Health and Safety Commission to continue to follow research and developments respecting low-level radiation emissions from VDTs and their health effects for operators, especially pregnant women.	Ongoing	Ongoing activity.
To receive views of the public, business community and special interest groups on proposed amendments to *Employment Standards Act*.	Department released a consultation document on employment standards. (The Department will take into account the advice of unions, industry and interested groups and individuals when submitting amendments to the *Employment Standards Act* to the Legislature.) This consultation document discusses: —continuing accrual of seniority during maternity leave and entitlement to maternity leave by an adopting mother; —equitable treatment of part-time and full-time workers with respect to vacations, paid public holidays and weekly rest periods; —in the case of part-time work, payment in lieu of notice of termination made to employees in two weekly instalments to reduce the negative impact of recent changes to the federal *Unemployment Insurance Act*; and —after employment termination, payment of outstanding wages within 12 calendar days to reduce the potential of losses due to bankruptcy and insolvency. In such cases a deemed trust provision is proposed for inclusion under the *Act* to protect employees' wages.		Following amendments referred to a legislative committee for study prior to final changes being made to the *Act*: —extending the provision of the *Employment Standards Act* to ensure equal treatment for part-time workers with respect to vacations, paid public holidays and weekly rest period; —providing for unpaid leaves for mothers and fathers at the birth or adoption of children while protecting seniority, benefits and pay levels held prior to leave; —providing unpaid parental leave in certain circumstances; —providing for bereavement leaves on the death of certain family members; and —providing for the accrual of seniority while a right to leave is exercised.

V. Future Plans

Department of Education

The Department plans to develop a brochure that will provide a framework for implementing the Educational Opportunities document at the school level. Continuation of the Women in Leadership Seminar and the Women in Science workshop will support the principles presented in the equity document.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY QUEBEC
December 1988

First Ministers adopted a *A Framework for Economic Equality for Women* at their annual conference in November 1985. Prepared by Ministers Responsible for the Status of Women, it indicated the fields in which the federal, provincial and territorial governments could collaborate to give Canadian women better access to the labour market.

After studying various facets of the labour market as it pertains to Canadian women, the Ministers Responsible for the Status of Women reiterated the commitment of their respective governments to implement the *United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. They advocated the full and equal participation of women in the Canadian economy and promised, on behalf of their governments, to achieve economic equality for women in Canada. One of the ways this goal can be achieved is through equality in the labour market — i.e., equal access to employment; equal opportunities; equal treatment, remuneration and working conditions; and equal job-related benefits.

As the *Framework for Equality* report pointed out, although women are guaranteed equality under Canadian law, systemic obstacles continue to hinder their attainment of economic equality. Governments must intervene to eliminate such obstacles, through policies and programs in a wide variety of fields such as vocational training and education, child care services, maternity leave and benefits, parental leave, affirmative action and equal opportunities in employment, equal pay for work of equal value, access to credit, job-related fringe benefits (for part-time wage earners, among others), pension reform, labour adjustment, participation in the decision-making process, and services for the victims of violence.

After reviewing the economic advantages of measures aimed at equality, the report proposed a two-fold strategy to enable women in the labour market to achieve equality: improved access to the labour market, with special emphasis on training and, second, equality in the labour market, affecting, among other things, parity of fringe benefits and pensions, remuneration and the financing of child care.

By adopting this report, the First Ministers displayed their willingness to make a concerted effort to achieve economic equality for Canadian women. From the outset, it was understood that each government would develop its own strategy; Ministers Responsible for the Status of Women were asked to assume this responsibility.

First, the Ministers agreed to elaborate a detailed strategy in order to tackle special problems women encounter when they try to acquire vocational skills. Vocational training and advanced training are often the only ways women can improve their employment prospects. In 1986, the Ministers prepared a new document entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, which was adopted by the Annual Conference of First Ministers in November 1986.

This document first examined the main obstacles faced by women wishing to obtain adequate vocational training, then proposed a series of measures designed to achieve equality in education and vocational training in every province and territory. The measures provided a framework for intervention to guide various governments in defining their own strategies according to their priorities and resources. The framework covered altering stereotyped attitudes, improving educational and vocational guidance, developing initiatives in non-traditional fields, increasing awareness in the vocational training sector, adapting training programs and teaching aids, improving access to training, and following up on progress through the collection and evaluation of relevant data.

Moreover, the report proposed a number of policy directions concerning intergovernmental co-operation. The First Ministers requested that a federal-provincial-territorial conference be held, involving Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers with Labour Market Responsibilities, to begin implementing measures advocated in the *Framework for Training*.

They also asked that the Council of Ministers of Education assess progress in implementing measures aimed at equality in education and vocational training. At the request of First Ministers, Ministers Responsible for the Status of Women reported to the November 1987 First Ministers' Conference on progress made in 1987. This is a second progress report to First Ministers, providing an update on various projects and future prospects with respect to education and vocational training for women.

I. Highlights

In the spring of 1987, the Government of Quebec adopted an initial three-year Status of Women plan (1987-90), accompanied by annual action plans beginning with 1987-88. An action plan for 1988-89 has also been developed. The government has made a strong commitment to equal educational opportunities for women. Its main objectives are to:

—ensure more equitable representation of Quebec women at all levels and within all disciplines in the education system;
—encourage and support, through training, the development and autonomy of women;
—foster and support appropriate training to enable women to enter the labour market;
—provide new and flexible ways for women from cultural communities to obtain language, general, and vocational training; and
—ensure that content and practices in education convey diversified role models better adapted to current conditions.

To achieve these objectives, the Quebec government proposed a wide array of measures related to general and vocational training, the recognition of formal training and experience, a response to the needs of a number of specific groups of women (members of the cultural communities, disabled women and native women), and research. In addition to its initiatives in education and vocational training for Quebec women, the government is also committed to fostering equality in the workplace and to a guaranteed income, to complement and strengthen measures aimed at achieving equality in education.

a) Educational and Vocational Training

The review of the implementation of the Status of Women action plan for 1987-88 and for the first part of 1988-89 shows there were many basic and vocational training projects for girls and women.

These projects were carried out in a number of fields.

i) Increasing awareness of, and combatting, sexual stereotyping

The ministère de l'Éducation has produced a video designed to increase awareness among elementary and secondary school girls of the need to actively achieve financial independence in a responsible manner. The department has tested a teaching guide to develop critical thinking among students with respect to sexism in everyday life. It has just published the first part of a guide intended for producers of teaching material and for department and school staff, proposing means of avoiding sexism. Three more parts are planned. The department continues to provide school boards with the guide *Pareille, pas pareils*, aimed at eliminating sexual stereotyping at the pre-school level.

The Collège de Rosemont has prepared a report on the survey dealing with teaching practices and sexism at the college level.

The Conseil du statut de la femme du Québec, in close collaboration with the ministère de l'Éducation, has launched a series of projects to combat sexism and violence in videos.

ii) Vocational diversification and emphasis on non-traditional sectors

The ministre déléguée à la condition féminine, in collaboration with the ministère de l'Éducation and the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, has made public a study of the factors that prevent young women from participating in non-traditional training programs.

The ministère de l'Éducation has prepared two studies aimed at describing the characteristics of women of all ages who choose non-traditional fields. The ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science is studying problems related to access for young women to post-secondary education, particularly in the sciences; it is examining a new teaching approach to mathematics for adult students.

The ministère de l'Éducation has prepared teaching material — a video, a teacher's handbook and a participant's workbook — on the characteristics and needs of women qualified for non-traditional occupations. Fifty training sessions were organized for secondary school staff in 1987-88, as was the case the preceding year. Teaching material produced for these sessions, entitled SPRINT (strategy for successfully integrating non-traditional occupations), is now available.

The ministère de l'Éducation and the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science have developed a program designed to increase awareness among young women and school staff. It includes biographies of women working in non-traditional sectors, a pool of speakers on non-traditional jobs, a brochure entitled *A chacun son métier*, a kit on non-traditional occupations and professions to promote access for women to post-secondary education, and videos on high-skill occupations. These documents stress the need for young

women to broaden their vocational choices. Documents such as *Explorons de nouveaux espaces* and *Vire-Vie*, a counselling game, are still being distributed.

In 1986, the ministre déléguée à la condition féminine established the Irma Levasseur prize to highlight the scientific achievements of girls — whether through their science hobbies or through their participation in science fairs. The prize was awarded for the first time in 1987 to a student from Alberta. Two Quebec students received the prize in 1988.

On the recommendation of the Conseil de la science et de la Technologie, the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science prepared a plan of action designed to increase participation by women of all ages in science and technology in Quebec. Various interested parties were consulted on the plan of action in 1988-89.

iii) Recognition of formal training and experience

The ministère de l'Éducation du Québec continues to offer services related to the recognition of formal training and experience (placement tests, equivalent rating of Secondary V programs and so forth). This year it has developed new methods of identifying and recognizing experience (e.g., a simplified portfolio, an evaluation interview grid, and methods for evaluating experience in various areas of vocational training). The department has also undertaken research related to the recognition of skills acquired through general training. It has also widely distributed the guide *Point tournant* which is designed to encourage women to identify and have their experience recognized in order to resume their studies or return to the labour market. The ministère de l'Éducation has financed a study, being carried out by the Canadian Adult Education Institute, centring on the skills and experience of women in the home.

In many colleges, experiential learning assessment services are available under a number of vocational programs, using the portfolio method. Such assessments are being pursued in colleges; tests are being developed in the vocational sectors and in various general training disciplines. Methods are also being developed to test general aptitudes of adults and to identify skills consistent with the needs of certain target groups, including homemakers and native people.

The ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and public colleges have also established a province-wide network to ensure liaison and to provide technical and financial assistance in research and development and in the recognition of experiential learning. A task force has been set up to co-ordinate the development and implementation of procedures for recognizing training in agricultural technology institutes.

The ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu has completed testing of methods for recognizing vocational skills (i.e., experiential learning assessments related to the labour market), aimed at three groups of women, including those wishing to re-enter the labour market. In 1988-89, the system of recognizing qualifications will be gradually introduced in each of Quebec's Commissions de formation professionnelle (CFPs). Concerned parties will learn how to implement various procedures for recognizing qualifications and apply these procedures to a number of target clients, including women.

Moreover, the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu provided funds to the Canadian Adult Education Institute to finance a project designed to enable women's groups to help their members have their experience recognized when they resume their studies or return to the labour market. The project is continuing in 1988-89.

Recognition of skills acquired both in school and outside of school is also a responsibility of universities. Policy and practices vary from institution to institution. The ministère de l'Enseignement supérieur et de la science funds the Centre d'information et de recherche en reconnaissance des acquis to encourage exchanges as well as research and development in this area.

The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration is offering services to immigrants related to the recognition of formal training received abroad (e.g., an equivalent rating of such training in the Quebec education system) and has developed a system for issuing equivalent ratings by course content for three secondary school subjects — mathematics, chemistry and physics. Furthermore, it is validating foreign work certificates in the construction occupations and is helping immigrants enter the Quebec education system or the labour market. Procedures have been established with a number of colleges to help them offer better advice to immigrant women on experiential learning.

The Quebec government is currently studying ways of integrating the various activities related to experiential learning planned or undertaken by different departments. A symposium on this subject is planned for March 1989.

iv) Access to adapted transitional, general and vocational training, retraining and advanced training programs

The Transition-Travail program run by the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu is designed to help women return to the labour market or resume their studies, and is currently offered at the secondary school and colleges levels in collaboration with the ministère de

l'Éducation and the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, respectively. Some 3,690 women participated in the program in 1987-88. In 1988-89, 227 groups throughout Quebec are expected to take part in the program — 180 in secondary schools and 47 in colleges — for an anticipated total of 3,400 women.

Women under age 30 who get social assistance or who head single-parent families have access to on-the-job training and to a number of general training programs (school make-up courses, resumption of post-secondary studies). The number of women admitted to on-the-job training sessions in each region is proportional to the percentage of women under 30 receiving social assistance in that region. The ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu manages the programs, which involve other departments.

In 1987-88, 6,766 women (60.2 percent of all participants) were admitted to on-the-job training sessions; 20,286 women, (68.3 percent of all participants) took part in the remedial teaching program. Moreover, 1,642 women (98 percent of the total) enrolled in the post-secondary education program. All these programs are being maintained without change in 1988-89.

Vocational training is available to women entrepreneurs under a program providing advanced training to the managers of small and medium-sized businesses, run by the ministère de l'Industrie et du Commerce and the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

Ten external manpower services (SEMOs) in eight regions of Quebec are reserved specifically for women. They are financed by the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu and are intended for women experiencing problems entering the labour market. In 1987-88, 1,923 women took advantage of these services, 852 of whom found jobs or resumed their studies.

Quebec women can choose the Réintégration-femmes option of the vocational integration program, part of the Canadian Jobs Strategy, covering employment and vocational training. Women are a high-priority target group under the Canadian Jobs Strategy.

Under the on-the-job training option of various programs of the Canadian Jobs Strategy covered by the recent Canada-Quebec agreement, Quebec women can take advantage of the following programs or specific measures:

—training programs which prepare for employment:

- Introduction to non-traditional occupations at the secondary school and college levels. In 1987-88, roughly 200 women participated in this program. In 1988-89, four groups involving approximately 60 women will operate throughout the province.
- Access to careers in technological fields (college level). In 1987-88, 105 women participated in this program in seven CEGEPs in as many different regions (one group per CEGEP). In 1988-89, roughly 120 women are expected to participate in eight groups.
- Projects aimed specifically at women. Roughly 80 women took part in four projects. In 1988-89, approximately 40 women are expected to participate in two projects.

—training programs which prepare for vocational training: following negotiations with Employment and Immigration Canada in 1986-87, the following programs reserved for women were carried out on a trial basis in 1987-88:

- Between November 1987, and June 1988, 300 women completed their high school diplomas (secondary school) under a pilot project run by two school boards in each of the 11 regions of Quebec. In 1988-89, 13 groups have been planned.
- Between November 1987 and June 1988, 75 women upgraded their education (secondary school level), through a program carried out in five schools in the Bas-Saint-Laurent, Montréal-métropolitain and Laurentides-Lanaudière regions. Five groups are planned in 1988-89.
- In 1987-88, 45 women took part in preliminary training leading to technological training college level through a program offered by three CEGEPs in the Québec City and Bas-Saint-Laurent regions. Two groups are planned in 1988-89.

A number of places have been reserved for women in non-traditional options in full-time vocational training programs.

The ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu manages all of these programs, which involve the ministère de l'Éducation or the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, depending on the level of training.

Overall, fewer groups will participate in 1988-89 than the preceding year in various training programs in educational institutions because of a reduction in total budgets allocated to such training.

The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has undertaken a study of the current situation in regard to vocational training programs in order to identify problems faced by immigrant women and to propose solutions to these problems.

The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has implemented PAFI (programme d'aide à la francisation des immigrants) to help immigrants learn French. Among other things, the program provides for the reimbursement of child care expenses. In 1987-88, 1,500 women registered in the program, accounting for 60 percent of all participants. The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has also made available French courses adapted to specific target groups — nurses, domestic workers and illiterates, for example. In 1987-88, 686 people enrolled in these courses. The department also obtained from the federal government 15,000 student-days for illiterates registered in full-time French courses. Women accounted for 80 percent of this clientele.

The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration is setting up a program of full-time French courses for sponsored immigrants, under which training allowances will be provided. The department has also prepared a brochure in several languages which explains to immigrant women the various ways they can learn French and identifies support services related to these courses.

Since April 1987, the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has recruited trainees eligible for the National Basic Training Program, including vocational and language training. It has organized academic and vocational information sessions for agencies working with women from the cultural communities. It also distributes an academic and vocational information newsletter to ethnic media and interested associations. Two issues have appeared to date.

The ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation offers a special training program designed to make women farmers aware of their rights and the important role they play, to help them better fulfil their role and to promote vocational training aimed at them. Depending on needs, the program can be followed full-time or part-time. The department also offers women working with women farmers' unions a leadership training program, the third phase of which, devoted to the consolidation of teams, has been available since April 1988. In 1987-88, some 60 women participated in training sessions under this program.

The department is now studying various ways of enabling greater numbers of women farmers to obtain agricultural vocational training. It is informing women farmers of the courses available to them in each region of Quebec. The ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation also offers scholarships under the farm training promotion program; 25 women took advantage of the program in 1987-88.

In 1987-88, two important reports on women farmers and their training needs were completed. The first, entitled *La formation professionnelle des agricultrices*, is accompanied by a five-year development plan. The second, *Les divers cheminements de formation de la relève agricole francophone du Québec*, describes women farmers.

The Fédération des agricultrices du Québec has submitted to the Canadian Jobs Strategy committee a brief dealing with problems that women farmers encounter in obtaining access to programs under the Strategy.

b) Education and Vocational Training Projects

Many education and vocational training measures were successful in 1987-88. These included support for easier access to training and for on-the-job skills upgrading.

i) Access to equality programs

Access to equality programs (PAEs) in the parapublic, municipal and private sectors got under way and will be staggered over three years.

In 1986-87 and 1987-88, a number of pilot projects were instituted under the three-year plan. To date, agreements have been signed with private firms covering 17 projects. In the municipal sector, 13 projects are already under way.

In school boards (part of the parapublic sector and attached to the ministère de l'Éducation), 19 projects are currently under way. In colleges and universities (attached to the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science), 18 projects are under way.

In the network of the ministère de la Santé et des Services sociaux, access to employment equity programs for working women has been included in collective agreements with major labour unions. Ten projects are under way and one more is planned.

ii) Contractual obligations

In September 1987, the Quebec government also adopted a policy of contractual obligations under which businesses with 100 or more employees that receive government contracts or grants totalling $100,000 or more must adopt employment equity programs. The adoption in April 1988 of a new policy on the awarding of government services contracts containing a contractual obligation made it possible to launch the services contract phase in the fall of 1988. Procedures governing other phases of the program (grants and contracts in respect of goods) should be in effect in April 1989.

iii) Child care

Child care services are being further developed. In 1987-88, the Office des services de garde à l'enfance financed 43,800 spaces in recognized child care facilities and provided financial assistance to some of the parents whose children receive services there. Quebec is also financing nearly 20,900 child care spaces in schools. In 1988-89, more than 5,000 new spaces will be created, half of them in schools.

In 1986-87, tax deductions for child care costs were modified: deductions for children over age 12 were eliminated while deductions for children under age six increased and those for children between six and 12 decreased slightly. The remaining deductions were increased slightly in the 1987 fiscal year and they will rise again in 1988, to a maximum of $4,000 for children under age seven and $2,000 for children between seven and 13. Child care expense deductions in Quebec may be claimed by either spouse or divided between the two spouses.

In 1986-87, the ministre déléguée à la condition féminine set up a task force to review policy directions and the methods of financing child care services in Quebec. The task force submitted its report in June 1987. In November 1988, the Minister unveiled a new policy respecting child care services that provided for the development and consolidation of such services by the mid-1990s. The policy will be submitted to a parliamentary committee on February 6, 1989. Implementation of the policy should begin in 1989.

iv) Pay equity

Pursuant to section 19 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*, which guarantees equal pay for work of equal value, individual complaints are being followed up. Studies and research are also being conducted in this area, e.g. an investigation of remuneration, a comparative study of current legislation and development of possible solutions.

v) Job creation

A job creation program specifically for women is being carried out. Under the Job Development Program of the Canadian Jobs Strategy, Quebec has had $2.5 million earmarked to help women enter non-traditional occupations.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

Changing attitudes entails, among other things, eliminating sexual stereotyping wherever it is found. Such stereotyping must be overcome in the media and in advertising; it is also essential to eliminate it from teaching materials. The government intends to pursue this important objective in the coming years through projects carried out by the ministère de l'Éducation.

Other projects will ensure that children develop a non-sexist view of the world and an egalitarian view of the role of women in society. Among the initiatives under way are the distribution to textbook publishers of a guide to eliminating sexism and the distribution to secondary school staff of material related to an information campaign on non-traditional careers. Close attention is also paid to the means of countering sexism and violence in videos.

b) Educational and Training Programs

The government wants to ensure that women of all ages in Quebec can obtain, at all levels of the education system, the training necessary to obtain paid employment and the financial independence that goes with it.

i) Guidance and counselling

To better prepare women of all ages for changes in the work world and to enable them to obtain more satisfying, better paid jobs, the government will introduce measures to encourage women in Quebec to diversify their vocational choices. Emphasis will be placed on non-traditional sectors, especially those related to the sciences and technology, and on access by women to post-secondary studies.

The effort will centre on the production of academic and vocational guidance kits, brochures and videos; and on informing guidance counsellors about the various groups involved in vocational training, such as: vocation training commissions (ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu); school boards (ministère de l'Éducation); colleges and universities (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation); regional or local reception and referral services (ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science); and the Service d'évaluation et de référence scolaire et professionnelle of the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.

Specialized counselling services for women will be maintained within programs or services reserved for them, e.g. the Transition-Travail program, the Initiation aux métiers non traditionnels program, the Accès aux carrières technologies program, and external manpower services (SEMOs) for women.

ii) Training and apprenticeship in non-traditional sectors

The government will continue to offer women a variety of programs that will give them greater access to employment and non-traditional training:

Training in preparation for employment:

—introduction to non-traditional occupations (secondary schools and colleges); and

—access to careers in technological fields (colleges);

Training in preparation for vocational training:

—completion of the high school diploma (secondary schools);

—upgrading (secondary schools); and

—preliminary training in preparation for technological training (colleges).

Moreover, a percentage of places in full-time vocational training programs in non-traditional sectors will remain reserved for women.

iii) Apprenticeships

According to the terms of the 1987 Canada-Quebec agreement on institutional training, apprenticeships must be carried out in training institutions. Quebec has agreed to take the measures necessary to facilitate access for target groups, including women, to these courses. Moreover, work is under way to develop a Quebec apprenticeship policy. The government will endeavour to take women's concerns into account in this policy.

The government's policy statement on apprenticeship is under study in the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

iv) Teaching programs and educational material

So that women of all ages receive educational services adapted to their needs, the government plans to ensure that women's needs are taken into account when education policies are developed and educational services are put in place. To this end, it encourages women to participate in such bodies as the regional Éducation-Main-d'œuvre roundtables, which bring together, among others, regional representatives of three major networks providing adult education services — the ministère de l'Éducation, the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

The government also encourages women's participation in regional Accueil-référence services, which are the sole source of academic and vocational information for adults and which provide guidance and counselling for adults wishing to resume their studies.

A number of programs are designed for and offered exclusively to women. In 1986-87, the ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu grouped most women's programs into a package called Séquence d'interventions pour les femmes en formation professionnelle. This initiative establishes links between, and facilitate transfers among, the following programs:

—Transition-Travail;

—completion of the high school diploma;

—upgrading; and

—training in preparation for training in technological sectors.

The last three programs were carried out on a trial basis in 1987-88 and an evaluation was undertaken in the fall of 1988. The report is expected in the spring of 1989.

Under the National Institutional Training Program, the Quebec government has arranged for additional funds to be earmarked for custom training in education institutes. This training can be designed on the basis of an accurate assessment of training needs in a given situation. Because of the identification of target groups in 1987-88, priorities for the purchase of custom training can be established by sector of economic activity. In this respect, women are an important target group. In 1988-89, $15 million will be allocated to custom training aimed at enhancing the employability of social assistance recipients.

Teaching materials designed for women in business are also being adapted for use in start-your-own-business workshops offered to women entrepreneurs by the ministère de l'Industrie et du Commerce.

c) Access to Training

The government is determined to facilitate access for women to education and vocational training. It is striving to ensure that equal numbers of women and men enrol in all types of training programs. The government is aware of the obstacles women encounter when undertaking or completing their studies. It has already taken steps to facilitate women's access to all types of training, and it intends to pursue the implementation and development of such measures.

i) Recognition of experience and vocational skills

The ministère de l'Éducation, the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, the ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation and the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration — the main departments concerned with education and vocational training in Quebec — are already developing procedures and services related to the recognition of training and experience. Many projects focus on experiential learning assessments to enable applicants to resume secondary school studies (ministère de l'Éducation) or college or university programs (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science).

The ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu is testing methods for recognizing vocational skills (i.e., experiential learning assessments in anticipation of the applicant's entering the labour market) and began to offer them more widely beginning in September 1988.

For a long time, colleges and universities in Quebec have been developing policies which recognize the value of relevant experience. Every year many women are admitted to post-secondary programs even though they do not have the diplomas normally required for admission to colleges (high school certificate) or universities (diploma of collegial studies).

The specific needs of women with regard to experiential learning assessments are being examined closely by all parties concerned because they know that such recognition is one of the most efficient ways of facilitating the integration and rapid advancement of women in training programs and on the job.

ii) Financial assistance and allowances

The signature of vocational training agreements between Quebec and the federal government (the Canadian Jobs Strategy and the National Institutional Training Program) has enabled Quebec women to register in programs under the Canadian Jobs Strategy, including training options in educational institutions, and to obtain training allowances and reimbursement of such costs as child care and transportation expenses. Eligible women may take advantage of Unemployment Insurance benefits. The Canada-Quebec agreements also provide training and special allowances for women in Quebec's Transition-Travail program.

The ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation advises female farmers in all regions of financial assistance available to them and to other groups of women wishing to resume their studies.

Quebec also provides financial assistance for child care expenses to parents whose income falls below a given level. In 1987-88, the maximum daily allowance was $10.50. Net household income entitling a family to assistance was raised in 1986-87. Quebec also increased the maximum deduction for child care expenses for pre-schoolers for the 1986 and subsequent taxation years to $3,510 from $2,000 per pre-schooler in 1986, to $3,640 in 1987 and $4,000 in 1988. The allowable deduction for school-age children rose from $1,755 in 1986, to $1,820 in 1987 and to $2,000 in 1988.

Moreover, the Quebec student loan and scholarship plan provides many male and female students with substantial financial support, thus enabling them to continue their studies. Recent changes in methods of calculating assistance have enabled more than 2,000 married women to obtain loans each year. The current reform of the student financial assistance program should make it possible to respond better to the varied needs of an increasingly diversified student population, among whom adults with dependent children are more and more numerous.

Through the establishment of various programs to enable immigrants to learn French, the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration is providing financial and technical assistance to help non-governmental agencies organize French classes for women, the illiterate, visible minorities and sponsored immigrants. These programs also provide financial assistance for child care expenses for pre-schoolers and, in the future, willl provide training allowances.

iii) Foreign diplomas

The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, under an agreement reached with the ministère de l'Éducation, issues to members of cultural communities certificates attesting to the equivalency rating in Quebec's education system of a wide variety of foreign diplomas. The department, in collaboration with the ministère de l'Éducation, is also developing a system for establishing the equivalency rating of secondary school studies completed abroad and programs in Quebec, based on course content. An analysis of three high-priority subjects (mathematics, chemistry and physics) has been completed.

The ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration also validates foreign work certificates in construction occupations, to enable applicants to take vocational qualifying examinations set by the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu and to obtain their papers.

iv) Flexible timetables

Wage earners can enrol part-time in several programs offered in Quebec, including the retraining, advanced training, and custom training programs covered by the Canada-Quebec agreement.

Under many programs, educational institutions offer training timetables adapted to the needs of adults, e.g. intensive courses, evening or weekend courses.

v) Language courses

In Quebec, immigrants wishing to enter the labour market can take French courses in the COFIs. Moreover, the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offers various part-time courses, held in the daytime, evenings, and on weekends. Some courses are intended for specific groups, such as secretaries, domestic workers or health workers; others are intended for women in the home or women who immigrated some time ago but, for a variety of reasons, did not take French courses when they arrived in Quebec.

The department has also set up courses for immigrants claiming refugee status and has just launched a French language program, including training allowance, for sponsored immigrants.

Migrants from other provinces or the territories can take language courses in Quebec under the Canada-Quebec agreement on institutional training. These courses generally focus on language needs related to employment.

vi) Publicizing programs

Most government departments publish brochures on the programs they offer; the brochures are published in French and are usually translated into English. They are distributed by educational institutions, the Commissions de formation professionnelle, Travail-Québec centres, regional or local Accueil-référence services, and Communication-Québec offices.

Some departments, such as the ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation and the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, publish information aimed at specific clients. For example, the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration has published a brochure in several languages describing the language courses and related support services available to immigrant women. The ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation has widely publicized its special training programs for women farmers throughout Quebec.

vii) Courses in remote or northern regions

In remote or northern regions, such as the Abitibi-Témiscamingue and Saguenay-Lac-Saint-Jean regions, local educational institutions seek out clients. They provide training under a number of programs in permanent off-campus centres or in temporary facilities designed to satisfy specific needs.

Distance education, especially correspondence courses, enables many people to obtain general or vocational training; a number of target groups are provided with courses adapted to their specific needs — farm women, for example. The ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, in collaboration with the Direction des cours par correspondence of the ministère de l'Éducation, has developed 10 vocational training courses in agriculture. Women make up nearly half the students taking these courses.

The Université du Québec is unique in the province in providing university courses in several regions through its campuses. In remote regions, it reaches even more students through Télé-Université. Such students can take advantage of individualized distance education courses in many fields.

viii) Courses in preparation for training and transitional programs

Women in Quebec can take advantage of numerous programs or services which facilitate access to vocational training or the job market. The following programs have been mentioned elsewhere in this report:

—Transition-Travail (secondary schools and colleges);
—completion of the high school diploma (secondary schools);
—upgrading (secondary school);
—preparation for training in technological fields (colleges);
—access to technological careers (colleges);
—initiation to non-traditional occupations (secondary schools and colleges);
—training programs in preparation for work;
—on-the-job training for social aid recipients under age 30;
—school make-up courses for social assistance recipients who are under age 30 and head single-parent families (secondary schools);
—resumption of post-secondary studies by the heads of single-parent families (colleges); and
—external manpower services (SEMOs).

School boards, COFIs and Organismes volontaires d'éducation populaire (OVEPs) also provide literacy services.

III. Data Collection and Evaluation

The ministère de l'Éducation, the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu update statistics on enrolment in various courses and training programs, and they take the gender of students into account. These data make it easy to assess the participation of women.

Vocational training programs offered at all levels by the ministère de l'Éducation, the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science and the ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation are evaluated and updated periodically, according to changing labour market needs and technological changes.

Various programs managed by the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu are also evaluated and updated from time to time. Transition-Travail and Initiation aux métiers non-traditionnels programs are currently being evaluated, as are external manpower services. Several pilot projects and experimental programs aimed specifically at women will be evaluated at the conclusion of the trial period. In May 1988, the ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu published a report on the clients of Transition-Travail and Initiation aux métiers non-traditionnels programs.

IV. Future Plans

Quebec government initiatives concerning vocational training for women are expanding rapidly. Many projects are recent or are still being developed or implemented; others are being consolidated. In the coming years, the government will focus on the consolidation and harmonization of various measures it has adopted to enable girls and women to achieve equal access to education. The elaboration of a three-year plan and of annual plans of action on the Status of Women is one way to ensure that this undertaking succeeds. Various government departments have adopted annual or three-year plans of action on the Status of Women; these plans are reviewed regularly, usually on an annual basis.

In particular, the government plans to carry out its plan of action on experiential learning assessments. This plan proposes the co-ordination of measures implemented by all departments concerned with adult education: the ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, the ministère de l'Éducation, the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, the ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, and the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.

The government also intends to implement its plan of action on the participation of women in scientific and technological fields. A committee with representatives of the ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, the ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, the Secrétariat à la condition féminine, the Conseil du statut de la femme du Québec, and women's groups have put forward a plan which is now under study.

Quebec will continue to participate actively in the joint Canada-Quebec committee responsible for overseeing the Canada-Quebec agreement covering the Canadian Jobs Strategy and the National Institutional Training Program. The committee has been assigned the task of analyzing the impact of Canadian Jobs Strategy eligibility criteria on access to training in educational institutions, especially for women. Quebec does not want eligibility criteria to prevent women from meeting their training needs. It has already relaxed the criteria for a number of target groups, such as women from cultural communities and native women, and is more aware of the needs of women farmers.

To further facilitate the integration of immigrants, especially women, the government intends to improve access to French courses. To this end, it will continue to provide French language programs aimed especially at immigrants who are not destined for the labour market. Quebec also intends to improve the living conditions of social assistance recipients, low-income earners and the heads of single-parent families. Special attention is being given to women in these situations, with a view to helping them gradually become economically self-sufficient.

The government intends to maintain and improve its programs to increase the employability of social assistance recipients and the heads of single-parent families. Several of these programs are designed to facilitate the resumption of studies and, as a result, they increase access to further vocational training. Quebec will continue to analyze the problems experienced by various clienteles with a view to removing the obstacles they encounter in resuming their studies. The government will also assist low-income earners with, among other things, child care expenses, as stipulated under the recently introduced APPORT program.

Quebec will continue to develop integrated training programs adapted to the needs of women farmers, to enable them to obtain vocational training. It will also pursue its efforts to make training programs more readily accessible to women farmers, including the provision of financial assistance.

Quebec also plans to pursue the implementation of its voluntary equal opportunity program for women in the private, public, parapublic and municipal sectors, a very important phase of its three-year plan and its 1987-88 and 1988-89 plans of action on the Status of Women. Similarly, it intends to maintain the contractual obligation pertaining to equal opportunities.

The government has already undertaken studies on the relationships between, and consequences of, various types of work arrangements on the lives of women. It has begun to examine the female labour force in relation to labour standards and conditions prevailing in the labour market. The government is about to implement a new policy respecting child care services, which should ensure that Quebec parents receive high-quality, flexible, diversified services tailored to their needs. Vocational training is not directly involved in these analyses, which stem from the government's concern with reconciling work and family responsibilities, but these two issues are complementary. Access to the labour market by women must be facilitated so that they can take full advantage of the training they receive.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY ONTARIO
December 1988

I. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

The Ministry of Skills Development is exploring ways to use the Change Agent Program of the Ontario Women's Directorate to promote awareness and change attitudes regarding women's participation in skilled occupations.

b) Educational and Training Programs

i) Counselling

Special Projects Fund (Ministry of Skills Development): A project has been funded with Durham College of Applied Arts and Technology to provide career guidance to unemployed Franco-Ontarian women to assist them in re-entering or advancing in the labour market.

Job Search Skills Program (Ministry of Education): Job Search Skills Program package of computer video and joint resources will be introduced to schools in the 1988-89 school year. The Student Guidance Information System (SGIS), in micro version, is part of this package of resources. All resources encourage young women and are free of sex role stereotyping.

The Association of Professional Engineers of Ontario's pamphlet and brochure have been translated by the Ministry and will be distributed to all schools. The materials promote engineering as a career for young women.

Entrepreneurship (Ministry of Industry, Trade and Technology): A program has been undertaken in collaboration with the Ontario Women's Directorate to study and promote entrepreneurship among women from the ethnocultural community.

Counselling Course for Settlement Workers (Ministry of Citizenship): A pilot training program was initiated in May-June, 1988. Twenty settlement workers (a majority are women) received training to upgrade their skills to assist immigrant settlement and integration. The curriculum and training process was developed to provide a basis for further training and initiatives in this area.

ii) Non-traditional training and apprenticeship

Apprentice Tool Fund (Ministry of Skills Development): Ontario is reducing financial barriers for new apprentices through the provision of grants, varying by occupational sector, to offset the cost of their tools.

Apprenticeship — New Formats (Ministry of Skills Development): Innovative training techniques, such as providing all in-school training at the outset of an apprenticeship training program, are being implemented to foster increased participation by women who may require essential skills and a theoretical base before seeking a placement in industry. A proposal is being developed to initiate 10 community-based pilot programs to provide counselling and referral services to assist women into apprenticeship.

Apprenticeship — New Skilled Occupations (Ministry of Skills Development): A new course for women apprentices in precision metal-cutting trades is being developed. A major study identifying key opportunities and strategies for increasing the participation of women in apprenticeship programs is currently under review.

iii) Learning environment

Special Project Fund (Ministry of Skills Development): Models for learning projects are being funded to co-ordinate the development of resource materials that will aid community-based organizations in designing and delivering curriculum for underrepresented groups.

Employment Equity Incentive Fund (Ministry of Colleges and Universities): The Fund will extend to 1990 in Ontario's colleges. The Incentive Fund does not specify a target for women in community colleges.

Affirmative Action Committee (Ministry of Colleges and Universities): The college system Affirmative Action Committee has changed its name to the College Committee on Equity in Education and Employment.

iv) Teaching programs and aids

Special Project Fund (Ministry of Skills Development): A project has been funded to produce a pre-vocational learner's manual, to improve basic reading and writing skills of immigrant women.

The Formative Years, 1975 (Ministry of Education): The government statement of curriculum policy for primary and junior divisions of the elementary schools, first published in 1975, is currently being renewed to reflect current philosophy and practices. The issues of sex equity, including equity issues related to computer technology, will be addressed in the several documents to be published.

Science in Primary and Junior Education, A Statement of Direction, 1986 (Ministry of Education): A 24-point action plan has been launched to renew the teaching of science in kindergarten through grade 6. This initiative recognizes that girls require more encouragement and improved opportunity for studying science. The action plan has resulted in numerous professional development activities for teachers and an emphasis on the role of the woman teacher in promoting science.

Science is Happening Here, 1987 (Ministry of Education): A recently published curriculum document recognizes that girls need encouragement to participate in science and that all resources must be bias-free.

Ontario Women in Scientific and Technical Fields (Ministry of Education): An inventory of women who can visit schools to discuss their role in science is to be released in both French and English in the fall of 1988.

c) Access to Training

i) Funding/Allowance

Canada Training Allowance (Ministry of Skills Development): A discussion paper proposes that the federal and provincial governments establish a more rational system for providing income support to adults undertaking long-term, off-the-job training.

Futures (Ministry of Skills Development): Training allowances have been increased and eligibility requirements amended to ensure that more employment-disadvantaged young people can access pre-employment preparation (PEP) services. PEP provides individual counselling, social and job search skills, academic upgrading and basic vocational skills.

Ontario Special Bursary Plan (Ministry of Colleges and Universities): This plan provides financial assistance to persons returning to post-secondary studies, on a part-time basis, to acquire marketable skills.

Ontario Student Assistance Program (Ministry of Colleges and Universities): Grants and/or loans are provided to full-time and part-time post-secondary students.

ii) Scheduling

The following programs are offered with flexible hours, thereby increasing women's access.

Technicians/Technologists Updating Program (Ministry of Skills Development): The skills of Ontario's technicians and technologists are updated through tuition-free courses in areas of emerging technology.

Transitions (Ministry of Skills Development): Recently laid-off workers, 45 years of age and over, are provided with a $5,000 training credit redeemable through either a public or private training institution or through employers. The credit is available to those who have become unemployed during the past six months because of plant closure, work shortage or business failure.

iii) Language training

Study of English as a Second Language/French as a Second Language Programs (ESL/FSL) (Ministry of Skills Development): In line with discussions by Labour Market and Status of Women Ministers on immigrant women's access to the labour market, the Ministry is commissioning a study of ESL/FSL training programs in Ontario and developing a client profile.

Special Project Fund (Ministry of Skills Development): A project has been funded to develop an innovative approach to teaching English as a Second Language and computer skills concurrently.

English/French as a Second Language — Newcomers Language Orientation Classes (NLOC) (Ministry of Citizenship): Grants to organizations have increased by 37 percent in 1987-88. Grants are for the provision of language, orientation and citizenship learning opportunities accessible to all immigrant adults regardless of length of residence in Canada. Learning emphasizes English or French fluency, with orientation, citizenship and English as a second language literacy components. Child care is supported. Approximately 70 percent of the learners enrolled in these programs are women.

iv) Marketing

The Ministry of Skills Development is producing 26 public service announcements, in conjunction with the Secretary of State, to increase public awareness of literacy in the Francophone community. These messages are not directed specifically at women but are intended to increase access for all.

The Ministry is also publishing an issue of *Canadian Woman Studies/les cahiers de la femme* devoted to literacy programs designed for women.

v) Courses in remote and northern communities

Northern Ontario Relocation Program (Ministry of Skills Development): A strategy is being developed to encourage support from unions and employers for the government's commitment to employment equity and apprenticeship training in construction projects associated with this program. The Northern Ontario Relocation Program is assisting in the recruitment and selection of women and native apprenticeship candidates.

vi) Pre-training and bridging programs

Ontario Community Literacy Grants (Ministry of Skills Development): These grants provide support to community-based organizations for program delivery, regional networks and referral services and projects that enhance the provision of literacy training.

Special Project Fund (Ministry of Skills Development): Funding has been provided for a bridging program designed to provide isolated immigrant women with a link between pre-employment services such as language training, counselling and upgrading and entry to the labour market.

Social Services Employment Program (SSEP) (Ministry of Community and Social Services): Up to 12 months of full-time employment is offered in non-profit agencies for single parents and disabled social assistance recipients who are job-ready. Approximately 86 percent of program participants are women.

Employment Support Initiatives (ESI) (Ministry of Community and Social Services): Intensive pre-employment counselling, vocational counselling and job search-placement assistance are offered to single parents and social assistance recipients entering the labour market or upgrading or participating in skill training. Approximately 99 percent of program participants are women.

Community Economic Development (CED) (Ministry of Community and Social Services): This is a demonstration entrepreneurial program for social assistance recipients to develop local businesses that combine a range of services including self-employment training, work experience in community-run businesses, job-related training and financial assistance, including child care services for social assistance recipients.

II. Data Collection and Evaluation

Interministerial Committee on Adult Basic Literacy (Ministry of Skills Development): A government-wide computerized data base and an action plan are being developed to allow for ongoing review of literacy services and needs.

Employment Opportunities Program (EOP) (Ministry of Community and Social Services): Comprehensive assessment of employment programs carried out over a three-year period and reported in 13 separate studies.

Documentation and Interministerial Committee on Second Language Training (Ministries of Citizenship, Skills Development, Education and Colleges and Universities): The Ministries of Colleges and Universities and Education, in consultation with Skills Development, Citizenship and the Ontario Women's Directorate, are documenting the nature of second-language training in Ontario. The Ministry of Citizenship will strike an interministerial working group to review the findings of these surveys in order to plan for language training delivery in Ontario and address needs and issues in this area. Gender will be a key variable in this analysis.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY MANITOBA
December 1988

Economic equality for women has now been on the agendas of five consecutive First Ministers Conferences, beginning with the February 1985, conference in Regina. Joint strategy papers have been developed and the implementation of *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* is now under way. Labour Market Ministers and Education Ministers have joined Ministers Responsible for the Status of Women in examining the labour force strategy, initiating further research and developing strategies for joint action.

Such a widening of the effort is indicative of the complex web of factors involved in examining economic equality between women and men. However, certain factors are central: education and training are critical to the achievement of equality, since skills and knowledge ensure a flexible and responsive workforce, which in turn creates a healthy and balanced economy.

Yet opportunities remain limited for some groups, for a wide variety of reasons. Wherever possible, governments must examine their own areas of responsibility to ensure not only adherence to principles of fairness and equality of opportunity but also the redressing of past wrongs and the removal of historical impediments to participation.

The Government of Manitoba has set for itself a new and comprehensive policy agenda that acknowledges the close connection between social and economic policy. Education and training are key components of this agenda. Especially in this age of rapid technological and social change, a well-trained labour force is the best possible investment in the future.

Both men and women must enjoy the full range of opportunities for training and retraining if this investment is to pay dividends in decades to come. Estimates are that by the year 2000, 50 percent of the labour force will be female. It is, therefore, crucial that barriers to female participation in training be removed so all members of the labour force are prepared to meet the economic challenges to come.

Strategies for achieving economic equality cannot be undertaken by one jurisdiction in isolation. Co-operation, consultation and joint action are necessary if this goal is to be achieved. Manitoba is committed to working towards this goal.

I. Equality in Education and Training: A Framework for Action

The following are brief descriptions of new or expanded Manitoba initiatives in education, training, and access programs.

a) Community Colleges

Manitoba community colleges are offering a variety of new or expanded programs designed specifically for women.

Keewatin Community College, The Pas, has developed a training program, Women in Non-Traditional Occupations. Pre-employment Carpentry for Women is also offered.

Assiniboine Community College, Brandon, is offering a new course in business entrepreneurial skills for women, designed to prepare unemployed or underemployed women to start their own businesses or to succeed in the business world. A Women in Trades course is being offered for the first time in 1988-89; after a three-week orientation program, participants are streamed into the regular, 10-month trades program of their choice and are provided with an ongoing support system.

Two other programs are in the developmental stage — Basic Horticulture for Native Women and Bridging Program for Farm and Rural Women. The main objective of the latter course is to provide the support services that will let farm and rural women overcome the barriers to successful participation in education, training and off-farm employment.

Red River Community College (RRCC), Winnipeg, established the Department of Women's Programs and Services in the fall of 1988. This Department now provides all programs and services to women including non-traditional programs. The Department will also ensure liaison with the community to identify women's educational needs and share information and resources that would help meet those needs. All RRCC publications now contain information about all women's programming. A sexual harassment policy has also been developed.

Articulation between the full-time and part-time (extension) program has also been achieved so that diploma-level training can be taken on a part-time basis.

b) New Careers Program

The New Careers program, with a budget of $3.9 million, is developing a component that promotes the training of women in non-traditional occupations. A training program for truck drivers will have a number of women participate, and other similar training programs are being negotiated.

c) Single Parent Job Access Program

The Single Parent Job Access Program provides counselling, placement and support, including child care funding, for participants who are in 12-week pre-employment programs or are gaining up to six months of on-the-job experience. The Program will be expanded, and it is expected that about 750 single mothers will participate in 1988-89.

d) Technical Training

The Manitoba Technical Training Centre (MTTC) has the objective of providing and enhancing skills in the areas of computer and related skills through the use of computer-assisted and individualized learning. It has two programs, funded under the Canadian Jobs Strategy, which are aimed at women. One is the Microcomputer Repair Technician course, which has a goal of training 12 women to repair, maintain and service microcomputers. Another is the Industrial Automated Training Program (IATP), which has the goal of training 12 women to work in industrial automation. Both programs are considered non-traditional because the existing workforce has a low representation of women.

e) Distance Education Network

The Distance Education Network provides an infrastructure that includes facilities for audio teleconferencing, computer messaging and document transmission, and video production. These facilities can be used by community colleges or others to expand the number of clients who can be served.

One program using the network is the Child Care Training Program operated by Red River Community College. It is upgrading 115 women in 15 sites from Child Care Worker I to Child Care Worker II. Under provincial regulations, a proportion of child care workers in each day-care centre must be at the II level or higher. So this training is essential if these women are to realize their employment potential.

Another program, currently in the concept phase, will see the upgrading of nurses having an RN designation to the BN level through a distance education program. Given changes in licensing and trends in current hiring, this training will allow nurses to maintain or enhance their status in the labour force. Also, a "critical skills" program for registered nurses focusing on the provision of services in remote communities is being developed and will be offered by Red River Community College.

f) Science and Technology Courses

The Distance Education and Technology Branch of Manitoba Education is supporting the development and piloting of high school courses in science and technology. These courses will be available to students (many of whom are women) in rural and northern centres where, because of lack of enrolment or teaching expertise, they would otherwise not be available. Examples of these courses are Physics 200, Calculus 305 and Computer Science 305.

g) Literacy Programs

Most adult participants in provincially supported, part-time, community-based literacy courses are women. The model used and resources allocated to each project provide for child care and transportation allowances for students, where needed, to increase the opportunity for women to participate. This program provides the basic academic skills for entry to further education and training.

A pilot program initiated during this past year provided Franco-Manitoba women with small group instruction in basic French grammar. The community-based sponsor was able to provide the required support services in conjunction with other programs that it operated.

h) Student Aid

The Manitoba Student Aid program provides grants to students on social assistance who meet specified criteria under the SOSAR program (Special Opportunities for Social Allowance Recipients). Although gender is not considered in the need assessment, most SOSAR participants are female. The number of grants increased to 255 in 1987-88.

i) Winnipeg Core

The Winnipeg Core Area Initiative is funded through the tripartite agreement between the federal, provincial and municipal governments to revitalize the inner city of Winnipeg. The objective of the Employment and Training Program is to increase the participation of core area residents in employment and training opportunities, with priority given to the long-term unemployed, the underemployed, new entrants and re-entrants to the labour force.

Target percentages are set annually for women, natives, disabled persons and visible minorities. Women's participation overall is 50 percent. The emphasis is on helping people get jobs in the private sector. The Program has achieved and maintained an overall completion rate of 82 percent in its training programs, with 90 percent of graduates in the occupational programs securing paid jobs.

II. Future Plans

The following initiatives were forecast in the July 21, 1988 Speech from the Throne in the Manitoba Legislative Assembly:

—a Task Force on Literacy was established in anticipation of the United Nations International Literacy Year, 1990-91;

—training programs will be enhanced to improve the employability of single parents and social assistance recipients;

—resources will be increased for distance education in rural and remote areas of the province; and

—a Women's Initiative Consulting Committee was formed to meet with women's organizations, service providers and the public throughout Manitoba to discuss a review of government services and programs for women. The Initiative Report, scheduled for release March 8, 1989, is expected to contain recommendations addressing women's training and education needs.

All these initiatives will significantly help women increase their access to training and re-training and their long-term employability.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY SASKATCHEWAN
December 1988

The Government of Saskatchewan is committed to achieving economic equality for women. Increased opportunities for training and education will provide women with the skills they need to prosper in a changing labour market.

Saskatchewan's commitment is evident in both past initiatives and future strategies. Saskatchewan has already implemented several progressive programs that promote the participation of women in training. We will continue our work to increase the representation of women in leadership roles and to diversify the enrolment of women in training and education programs, thereby improving substantially the economic situation of women.

I. Highlights

During 1987-88, Saskatchewan implemented or continued several important initiatives which promote and support the education and training of women.

A new approach to skill training was developed with the merging of the four technical institutes and four urban community colleges to form the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology under the direction of a board of governors. The Institute, in co-operation with business and industry, will be able to respond quickly to changing requirements in the labour market, thus enhancing employment opportunities for its graduates.

The Literacy Council launched a volunteer-based Literacy Program. In the past year, approximately $800,000 was spent on 13 programs delivered by literacy organizations, regional colleges and the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology to over 800 participants. In addition, the Literacy Council initiated a public awareness campaign on literacy and established the Saskatchewan Literacy Foundation to raise and allocate funds for literacy activities. The Council also recommended the development of special programs or the adaptation of existing programs to enhance learning opportunities for women with special needs.

In response to public demand for greater accessibility to education programs, particularly in rural and northern areas, a Distance Education Council was formed to ensure a co-ordinated approach to the delivery of high-quality and cost-effective programs throughout the province. Based on the Council's recommendation, grants from the Education Outreach Fund have been used to enhance the Saskatchewan Tele-Learning Association (STELLA) network, which can deliver programs to as many as 29 sites within Saskatchewan.

The government established a $3 million Education Outreach Fund to provide the resources necessary to offer university and Institute courses in smaller centres. In 1987-88, the Fund was used to support distance education initiatives, the literacy campaign and northern training programs.

A joint federal-provincial-industry study of Saskatchewan's Apprenticeship Program was completed in 1987. As one of its major components, the study examined the participation of women in apprenticeship training and made a number of recommendations to increase the representation of women and other groups within the program.

Saskatchewan Education continued its strong encouragement to all sectors of the education system to increase the participation of women in non-traditional programs and occupations. The Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology is developing education and employment equity plans for its female students and employees. In addition, *A Brief by the Minister of Education: The Year Ahead* pointed to the low number of women in management positions within the kindergarten-to-grade-12 system and encouraged the use of special measures at all levels to improve their representation.

Saskatchewan Human Resources, Labour and Employment developed a new publication, *Focus on Your Future*. Directed at young people in grades 9-12, the publication provides career and job search information and encourages the development of a non-stereotyped approach to career planning.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

Saskatchewan Education will expand its current policy and guidelines on gender equity within the kindergarten-to-grade-12 curriculum to promote greater awareness, at both the departmental and local level, of the need for equitable treatment of males and females in curriculum and instructional materials. The revised policy and guidelines will be considered as part of the province's major core curriculum development and implementation process.

The Department of Education is committed to increasing the number of women in management positions at publicly funded educational institutions.

A provincial conference will be held early in 1989 to raise awareness of equity issues within the educational system, such as attitudinal barriers and strategies to promote more equitable participation of female students and employees.

Saskatchewan Education has established an employment equity plan as part of a government-wide initiative approved by the Saskatchewan Human Rights Commission. The Department's Executive Committee also serves as its Employment Equity Committee, to demonstrate strong commitment to the plan at the senior level.

b) Education and Training Programs

i) Counselling

All Saskatchewan universities, Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology campuses and regional colleges provide counselling services.

In 1987-88, a new Student Development and Career Resources Unit with responsibility for both the kindergarten-to-grade-12 and post-secondary sectors was established within the Department of Education to provide leadership and co-ordination for counselling services throughout the education system.

Crossroads, an automated system with information on training and education opportunities throughout the province, is now available at the four campuses of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, the regional colleges and some school divisions.

Focus On Your Future, a newsletter developed by the Women's Directorate, contained career and labour market information and was distributed to all secondary school students within the province. It included a section outlining women's changing role in the labour force.

Saskatchewan Education will ensure that gender equity is considered an integral part of kindergarten-to-grade-12 career education curriculum development and of the delivery of student development services.

ii) Learning environment

There is an ongoing commitment to provide training that suits the varied needs of adult students in Saskatchewan through such approaches as learning centres, alternative course formats and delivery methods, flexible admission requirements and remedial programming.

The provincial conference on women in education, to be held in 1989, will address important elements within the learning environment for women such as student-teacher interaction, curriculum and instructional materials, sexual harassment and role models for women in non-traditional occupations.

iii) Non-traditional training and apprenticeship

Pre-trades and pre-technology courses are offered at regional colleges and the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology.

An equity plan will be established within the province's apprenticeship program to increase the participation of women and other groups. A steering committee made up largely of employers, tradespeople, and target group representatives will oversee the development and evaluation of the plan.

Saskatchewan Education is committed to increasing the number of women in non-traditional trades and professions. The Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology is developing and implementing education and employment equity plans.

An employment equity plan approved by the Saskatchewan Human Rights Commission to increase the number of women in non-traditional programs has been in place at the Wascana Campus of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology since 1985.

Employment and Immigration Canada, Human Resources, Labour and Employment and Saskatchewan Agriculture developed programs designed to improve the management abilities of farmers. Directed toward farm couples and farm women, two courses will provide intensive training and counselling in farm management techniques.

iv) Teaching programs and aids

The provincial Adult Basic Education curriculum is currently being revised.

The Wascana and Woodlands campuses of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology deliver competency-based learning programs which promote greater accessibility and flexibility for female students.

Two programs funded by the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program have been developed to provide increased educational opportunities for persons with disabilities. The Wascana Campus of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology will continue to offer a Community Based Career Skill Development Program to assist persons with disabilities in gaining the skills necessary for competitive employment. This program will be offered through the regional college system in the future. In addition, the University of Saskatchewan has provided a one-month Educational Assessment Orientation Program to prepare students with disabilities for post-secondary education.

A departmental committee is examining exit criteria from the kindergarten-to-grade-12 system and entry criteria for the post-secondary system. The committee is also reviewing the content of Adult Basic Education, General Educational Development and secondary level programs to determine equivalency among these programs.

c) Access to Training

i) Funding and allowances

Single parents, overwhelmingly women, are eligible for extra financial assistance under the special incentives component of the Saskatchewan Student Loan Program. A significant proportion of the loan is forgiven for students who successfully complete their courses.

The Interest Write-Down Program provides a subsidy equivalent to writing down a student's loans to six percent over three years of a standard repayment period. This program is in effect for loans taken for courses starting between May 1, 1986 and July 31, 1989.

As of 1987-88, the Saskatchewan Student Loan Program provides students with up to $145 per week in addition to what is available under the Canada Student Loan Program. Approximately half of that amount may be eligible for forgiveness.

ii) Foreign credentials

There have been no recent developments in this area because of the requirements of the various professional associations.

iii) Scheduling

Many adult education programs are available on a part-time basis, including a range of evening programs, skill development and career education programs. The government is committed to scheduling training and education programs to suit the particular needs of adults, including single parents.

iv) Language courses

Citizenship preparation classes and occupational English programs are offered as demand warrants by the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology and regional colleges. Tutoring is offered through colleges.

v) Marketing

Extensive publicity in the form of direct mail and newspaper, radio and television advertisements was undertaken following the creation of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, to inform the public of the new structure and the range of programs available at its four campuses.

The Literacy Council launched a province-wide awareness campaign regarding literacy around the themes Volunteer for Literacy and Write On Read On.

vi) Courses in remote and northern communities

The Distance Education Council was formed to ensure a co-ordinated approach to the delivery of high-quality, cost-effective programs throughout the province.

Eight regional colleges now serve the rural areas of southern Saskatchewan. In addition to providing adult literacy training, they focus on delivering university and institute programs on an extension basis.

The Northlands College serves the northern part of the province. Its mandate emphasizes the delivery of employment-related training.

A northern education task force was established to review the education system in Northern Saskatchewan, giving particular attention to the accessibility and suitability of curriculum and instructional materials.

Funds allocated from the Education Outreach Fund in 1987 allowed the Saskatchewan Skills Extension Program, which provides decentralized delivery of institute-based credit training throughout the province, to offer 35 additional courses to approximately 400 students.

The Northern Training Program offers skill training and adult basic education services for northern residents.

A Native Career Services Division has been established within the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology under the joint management of the Institute and the Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research. The Division will provide programs both on and off campus, including referral services, counselling, tutoring, preparatory and certificate programming and orientation sessions for native students.

Support for native training programs includes:

—funding for the Gabriel Dumont Institute to provide educational and training services for Métis and non-status Indians;

—funding for the Saskatchewan Indian Federated College, a liberal arts and professional college for people of native ancestry; and

—funding for the Non-Status Indian and Métis Program to help persons of native ancestry upgrade their academic skills and obtain employment-related training.

vii) Pre-training or bridging programs

Adult Basic Education is provided through the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology and the regional colleges. Students can be sponsored through Canada Employment Centres, the Saskatchewan Skills Development Program, the Non-Status Indian and Métis Program, the Northern Training Program and the Department of Indian and Northern Development. Non-sponsored students are eligible for assistance under the Saskatchewan Student Loan Program.

The Saskatchewan Skills Development Program provides academic and skill training opportunities as well as career counselling to individuals on social assistance (50 percent cost-recoverable from the federal government).

The Bridging Program for Women is offered by the Wascana Campus of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology. It provides counselling, upgrading, career planning, entrepreneurial-business training and work placement.

III. Data Collection and Evaluation

Statistics on women's participation in training programs are maintained on an ongoing basis by Saskatchewan Education and post-secondary institutions in the province.

The effectiveness of programs in increasing employment opportunities for women is regularly assessed in the evaluation of all departmental programs. An in-depth review of the province's apprenticeship program was conducted in 1987-88.

Saskatchewan Education has developed a new student information system which will provide more accurate and comprehensive data than is currently available on enrolments by gender and program.

IV. Future Plans

Saskatchewan Education will develop more comprehensive gender equity policy and guidelines for the development and evaluation of curriculum and instructional materials at the kindergarten-to-grade-12 level. Implementation of the policy and guidelines will be supported through in-service activities at both the departmental and local levels. Additional materials will be developed to reduce sex-role stereotyping, for example, and to encourage girls to consider the wide range of career opportunities available to them.

A provincial conference will be held early in 1989 to raise awareness of gender equity issues within the education system and of strategies that institutions can implement to promote more equitable participation of female students and employees.

Saskatchewan Education will release a discussion paper on the status of female students and employees throughout the province's education system. The paper will outline barriers to women's equitable participation and propose strategies to promote equity. The paper will present some options for action at the institutional and governmental levels and conclude with a description of some of the major issues surrounding the achievement of gender equity in the education system.

A conference was held in November 1988, to discuss important trends and issues related to apprenticeship training. Sessions on promoting greater participation of women and other groups in the apprenticeship program will be included.

An equity plan will be developed within the province's apprenticeship program to increase the participation of women and other groups.

A second edition of *Focus On Your Future* will be developed by the Women's Directorate and distributed to students in grades 7, 8 and 9.

Literacy campaign:

—The Saskatchewan Literacy Project: IBM PALS, a national demonstration project for IBM's Principle of Alphabet Learning System, was launched in September 1988. This program, which will cost $2.5 million over three years, is designed to improve the reading and writing skills of 5,000 people and to complement volunteer-based literacy programs. IBM is making a significant contribution to the project through the donation of equipment and technical services valued at $800,000.

—In 1988-89, the Literacy Council will allocate approximately $800,000 to volunteer-based programs, public awareness activities and a Northlands College program to meet the needs of persons of native ancestry in northern Saskatchewan.

Community outreach policy:

—The $3 million Education Outreach Fund will provide support for, among other programs, the Saskatchewan Literacy Campaign, distance education and northern training initiatives.

—The Distance Education Council will, among other activities, continue the development of the Saskatchewan Tele-Learning Association network toward its goal of establishing 50 receiving sites throughout the province.

—The government will continue discussions with the universities on the feasibility of developing a common first- and second-year arts and science curriculum.

Saskatchewan Education will develop a departmental policy and action plan to increase the accessibility of the post-secondary education system to adults with disabilities.

Labour Force Strategy for Women
Inventory of Saskatchewan Policies and Programs

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
Fostering partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.	An equity plan is being developed within the province's apprenticeship program to increase the participation of women.	To encourage employers to hire and train female apprentices.	September 1988
	Women and Business conferences have been held in major centres in Saskatchewan over the past four years to encourage and assist women in business and as potential entrepreneurs.		June 1985
Undertaking a co-ordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's roles in the labour force.	Saskatchewan Education has implemented several initiatives to improve equity for girls and women in the education system. These initiatives include strategies to change stereotypical attitudes about women: —The Women in Education Conference will be held in January 1989. —The Department encourages all publicly funded adult education institutions to develop proposals for appointing women to management positions. —The Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) is developing an education and employment equity plan to increase representation of women in non-traditional occupations and programs.	To raise awareness of issues related to women in education and to improve representation of women in management and in non-traditional positions and fields of study.	April 1988 Currently
	Revision of existing sex equity policy and guidelines within the kindergarten-to-grade-12 curriculum. Development of materials to reduce sex-role stereotyping and to encourage girls to consider the range of career opportunities available to them.	To address stereotyping in teaching material from kindergarten to grade 12.	Within the 12 months.
	Human Resources, Labour and Employment developed a new publication, *Focus on Your Future*, for distribution in schools. It provides career information for boys and girls and stresses the opportunities available to all young people.	To inform young people of career options and to broaden the career objectives of young girls.	April 1988

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
	Saskatchewan has allocated $75,000 for a Hire Saskatchewan campaign which will emphasize the abilities of women, natives and persons with physical disabilities.	To improve the public understanding of the ability of women, natives and persons with physical disabilities to work in non-traditional areas and to be self-supporting.	Fall 1988
Providing counselling as part of any training program.	Counselling services are provided by Saskatchewan universities (two), SIAST campuses (four), and regional colleges (eight).	To provide counselling services.	Currently
	The Student Development and Career Resources Unit provides leadership, co-ordination and support for counselling services within the kindergarten-to-grade-12 and post-secondary systems.	To provide system-wide leadership and co-ordination of counselling services.	Currently
	Crossroads, an automated system with information on training and education opportunities throughout the province, is now available through SIAST, regional colleges and some school divisions.	To improve access to timely and accurate career information.	April 1988
Implementing initiatives to increase the number of women in apprenticeship programs.	An equity plan is being developed within the apprenticeship program to increase the participation of women.	To improve equity for women in the trades.	September 1988
Increasing the number of women in training programs for non-traditional jobs through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.	Pre-trades and pre-technology training programs for women are provided through SIAST and some regional colleges. The Saskatchewan government has women-in-management initiatives designed to increase the number of women managers.	To provide women with orientation to non-traditional jobs as a potential occupational choice.	Currently
	The Apprenticeship and Women in Education Conferences sponsored by Saskatchewan Education will raise awareness of non-traditional employment opportunities for women.	To increase public awareness of opportunities available to women in non-traditional occupations.	November 1988 January 1989

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
	Employment and Immigration Canada, Saskatchewan Human Resources, Saskatchewan Labour and Employment, along with Saskatchewan Agriculture have developed courses in farm management for husband and wife teams and for farm women exclusively. These two courses are designed to improve the management abilities of farmers, with special emphasis on engaging farm women in a more direct management role.	To improve the management ability of farmers, particularly of farm women.	Fall 1988
Ensuring that training program materials and resources reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.	The provincial Adult Basic Education curricula are being revised.	To improve the responsiveness of curricula to different learner needs and requirements.	Currently
	A Native Career Services Division has been established in the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology under the joint management of the Institute and the Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research. It will provide programs on and off campus for students of native ancestry.	To increase the participation and retention of all persons of native ancestry within the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology.	October 1987
	Several school divisions have established, at the request of the Saskatchewan Human Rights Commission, education equity plans for students of native ancestry. The plans include the integration of native materials into the curriculum.	To increase the retention rate for students of native ancestry within the kindergarten-to-grade-12 system.	Currently
	The Community Education Branch of Saskatchewan Education develops curriculum and instructional mateials which promote the inclusion of native content within the kindergarten-to-grade-12 curriculum.	To promote cross-cultural awareness and the retention of students of native ancestry.	Currently
Establishing more flexible training programs and modular packages, and accommodating part-time workers attempting to upgrade their skills.	The Wascana and Woodland campuses of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology deliver competency-based learning (CBL) programs.	To improve accessibility for part-time learners and others who could be excluded by scheduling problems.	Currently

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
Ensuring that language courses are standard components of training programs for immigrants and native women.	Citizenship preparation classes and occupational English programs are offered on a needs basis in community colleges. One-to-one tutoring in English as a second language is offered through colleges.		
Undertaking initiatives to overcome difficulties immigrant women face in getting recognition of foreign credentials.	Handled on an institution-by-institution basis.		
Marketing of training programs for women, with special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, in a manner sensitive to different cultures and languages.	Eight regional colleges serve the rural areas of southern Saskatchewan. They emphasize the delivery of university and technical institute programs on an extension basis. The Saskatchewan Skills Extension Program will continue to be used to deliver credit courses throughout the province.	To improve access to adult education and training opportunities for rural residents.	October 1987
	The Northlands College serves the northern area of the province. It emphasizes the delivery of employment-related training to northern residents.	To improve access to adult education and training opportunities for northern residents.	October 1987
	The Education Outreach Fund supports education and training initiatives in rural and Northern Saskatchewan.	To provide additional funds to offer training and education programs in rural and Northern Saskatchewan.	April 1987
	The Distance Education Council ensures a co-ordinated approach is taken to the development and delivery of cost-effective, high-quality programs throughout the province.	To co-ordinate education outreach and advise on programs and policies.	October 1987
	The Northern Training Program offers skill training and Adult Basic Education programs to northern residents.		Currently

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
	Support for native training programs includes: —funding for the Gabriel Dumont Institute to enhance educational and training services for Métis and Non-Status Indians; —funding for the Saskatchewan Indian Federated College, a liberal arts college for people of native ancestry; and —funding for the Non-Status Indian and Métis Program to help persons of native ancestry upgrade academic skills and obtain employment-related training.		Currently
Providing, where necessary, pre-training or bridging programs, particularly in literacy, numeracy and pre-employment skills, so women can gain access to regular training programs.	Adult Basic Education is provided through SIAST and the regional colleges. Students can be sponsored through Canada Employment Centres, the Saskatchewan Skills Development Program, the Non-Status Indian and Métis Program, the Northern Training Program and the Department of Indian and Northern Development. Non-sponsored students are eligible for assistance under the Saskatchewan Student Loan and Bursary Program.	To provide opportunities and support for individuals who need basic skills and academic upgrading to enter higher education programs.	Currently
	The Saskatchewan Skills Development Program provides career counselling, academic and skill-training opportunities to individuals on social assistance (50 percent cost-recoverable from the federal government).	To enhance the employability of social assistance recipients.	1984/85
	The Bridging Program for Women offered by SIAST, Wascana Campus, provides counselling, upgrading, career planning, entrepreneurial/business and work placement.	To assist women in developing career plans, finding employment and accessing training programs.	1985/86
	The Literacy Council oversees a province-wide, volunteer-based literacy program.	To reduce adult illiteracy through a broad-based, sustained effort.	September 1987
Maintaining statistics on training activities to let government monitor women's participation.	Statistics on women's participation in training programs are maintained on an ongoing basis by Saskatchewan Education and post-secondary institutions in the province.	To monitor the current status of women in training and changes over time.	Currently

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
	Saskatchewan Education has developed a new student information system which will provide more accurate and comprehensive data than current systems on enrolments by gender and program.	To provide more accurate and comprehensive data on program enrolment.	Currently
Evaluating all bridging or preparatory programs to assess their role in the training strategy.	Effectiveness of programs in increasing employment opportunities for women is regularly assessed in evaluation of all departmental programs. A joint federal-provincial-industry review of the apprenticeship program was conducted in 1987. It made many recommendations to increase the participation of women and other groups.		August 1987
Reviewing admission criteria for training courses with low female participation.	An equity plan will be established within the province's apprenticeship program to increase the participation of women. The plan's steering committee will review the program's admission criteria.	To identify and eliminate barriers to the equitable participation of women in apprenticeship training.	September 1988
Reviewing data to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.	Saskatchewan Education is preparing a discussion paper on the participation of female students and employees within the education system; it will include statistical analysis.		Currently
	The Women's Directorate has prepared statistical information providing an overview of the present status of Saskatchewan women, including educational levels, participation in the labour force and other economic indicators.		Currently

Recommendations	*Current Policy/ Program*	*Objectives*	*Date Introduced/ Revised*
Developing a provincial employment equity plan.	Saskatchewan has received approval from the Human Rights Commission for an Employment Fairness Plan for all management and professional positions within the provincial civil service. The Human Rights Commission has approval for an interim employment fairness plan which applies to all employees covered by the Saskatchewan Government Employees Union. These two plans affect 97 percent of the employees in the Saskatchewan Public Service. A plan which will apply to employees covered by CUPE 600 is currently being negotiated. The government has set in place an Employment Fairness Steering Committee, composed of deputy ministers, and employment fairness committees in each department.	To increase the participation of women, natives and persons with physical disabilities in out-of-scope positions.	November 1988

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY ALBERTA
December 1988

I. Highlights

As a result of commitments made at the 1985 First Ministers' Conference and in preparation for the 1986 First Ministers' Conference, Alberta developed a plan of action to enhance opportunities for women in education and training.

Premier Getty announced the highlights of the Alberta plan at the 1986 First Ministers' Conference:

—Initiatives will be introduced to ensure that teachers, counsellors and other educators are aware of obstacles that affect the education and training of girls and women. Awareness of the changing roles of women, and of new career opportunities available to them, will be increased.

—In order to encourage girls to consider a wider range of career alternatives, particularly in non-traditional occupations, programs to provide role models and work experience in non-traditional occupations will be developed.

—Student financial assistance programs will be monitored to ensure that amounts provided do not inhibit women's participation in training.

—In recognition that immigrant women, women re-entering the workforce, and others may need special assistance before they can pursue post-secondary training, programs such as academic upgrading, vocational preparation, job readiness and language training will continue to be available.

—The costs of education and training, the scheduling of courses and various program requirements have been identified as barriers to women. Work will take place in co-operation with post-secondary institutions to determine where changes in admission requirements, course scheduling, and opportunities for part-time study can be made to increase accessibility.

—New efforts will be made to ensure that necessary materials, support mechanisms, and introductory programs are developed at the post-secondary level to encourage women to consider training for non-traditional occupations.

—The Government of Alberta will increase career development opportunities for women in the public service. Strategies involving job rotations and women's career development will be implemented. Facilities to provide skill and aptitude assessments, career counselling, and career information will be enhanced.

—Other awareness campaigns, aimed at employers and the public at large, will focus on the changing roles of women in our society and on increasing career opportunities for women.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

Following Premier Getty's 1986 announcement of the Alberta plan to enhance educational opportunities for women, and in response to the 19 recommendations of the paper, *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, a series of strategies was developed, along with an implementation plan, to address these commitments. Highlights of the activities undertaken in 1987 were contained in Alberta's progress report to First Ministers in November 1987. In 1988, work has continued on the implementation of measures contained in the *Framework for Training*.

a) Changing Attitudes

The Women's Secretariat, in co-operation with Alberta Education and Alberta Career Development and Employment, has introduced a role model program called Stepping Stones for students at the junior and senior high school levels. The program is intended to help young women and men become more aware of the many career and educational options available to them and of women's changing role in society. Stepping Stones gives students a chance to meet with women from a wide variety of jobs and fields of study, particularly in areas where women are under-represented.

Beginning in January 1988, Stepping Stones was tested in six Edmonton junior high schools. An evaluation report prepared by Alberta Education documents a most successful field test in which students, teachers and role models alike were enthused about and responsive to the program. Most also indicated that they would like to be further involved in Stepping Stones.

The response of women interested in serving as volunteer role models has been tremendous. Approximately 300 women are now listed in the role model registry and more than 500 have expressed interest in participating in the Program. During the summer of 1988, an implementation plan was developed for expanding the Program to other areas of Edmonton and to Calgary. Future considerations will include the development of a strategy for expanding Stepping Stones to all areas of Alberta.

The Women's Career Resources Program, under Alberta Career Development and Employment, was established in November 1986. Its primary purpose is to increase the participation of women in training and employment programs by influencing career counsellors and other career practitioners who interact with women making career decisions. This is achieved through the provision of information and consulting services, and through in-service training workshops.

During the Program's first months of operation, a resource centre was established for use by career practitioners in both the public and private sectors. Materials include books, reports, manuals and periodicals, along with an audio-visual collection of films, slide-tape presentations and cassettes.

An in-service training program was developed for the staff of Alberta Career Development and Employment. The materials prepared for this program, including guides, workbooks and evaluation instruments, are available to all career practitioners.

A Rural Women and Small Business Workshop is also under development in response to an expressed need from several rural groups. The Workshop is being developed in modular form so it can be adapted to the particular needs of any group or instructor.

Women's Career Resources undertook a study of career development agencies and services in Alberta, to develop agency profiles and assess resource and service needs. The development of resource kits for career practitioners based on this survey is planned.

A new publication, *Directions: A Woman's Guide for Returning to Work*, was designed as an information handbook for women re-entering the workforce. It describes programs and opportunities in four areas: education, on-the-job training, self-employment and the labour market. *Directions* was published in late 1988.

A government-sponsored study was undertaken to survey employer attitudes to the hiring and promotion of women in non-traditional occupations. Employers in the science/technology, professional/managerial and trades areas were interviewed. Survey results show that there are individual, systemic and attitudinal factors standing in the way of increased participation by women in non-traditional occupations. A number of new initiatives are being planned by the government, including public awareness campaigns, to address these factors.

Alberta Education's Tolerance and Understanding audit procedures for school materials is currently being re-examined. Dealing with sex-role stereotyping will remain a significant part of this procedure, and Alberta Education will continue to monitor success in this area.

In addition to the work being done by the Curriculum Branch of Alberta Education, the Alberta Correspondence School will ensure that:

—all its course materials contribute to a positive and non-stereotyped image of females;

—Tolerance and Understanding criteria are applied to course materials and resources selected to support the course materials; and

—gender development considerations, interests and potential career patterns are reflected in course materials.

The Native Teachers Resource Committee (Native Education Project) is also addressing the Tolerance and Understanding criteria that apply to sex-role stereotyping.

The processes used by Alberta Education to develop achievement tests and diploma examinations include attention to Tolerance and Understanding criteria regarding sex roles and sex stereotyping. In the humanities, for example, the reading selections in the English and French language arts tests and examinations will represent a balance of male and female points of view, characters, interests and roles. As well, art work is designed to show both males and females in non-stereotypical contexts. Other tests and examinations are developed within this same framework.

b) Education and Training Programs

Alberta Career Development and Employment has hired an Equity Manager, Apprenticeship and Trades Certification Branch, to develop initiatives to increase the participation of women, natives and visible minorities in apprenticeship trades. The focus of activities over the next two years will be to:

—address the barriers which prevent entry to employment (a necessary criterion for entering an apprenticeship program);

—promote awareness and provide orientation to the trades; and

—ensure that individuals with special needs in the apprenticeship system have the support they require to be successful.

Life Careers is a major theme in the mandatory elementary health program and the junior high health and personal life skills program. Careers and the World of Work is a major theme in the new senior high school Career and Life Management course, which will be mandatory for students in 1989-90. The Alberta Education booklet *Alternatives: Charting Your Own Course* was distributed during Canada Career Week in 1987. This booklet, produced with the assistance of the Alberta Women's Secretariat, encourages students to be aware of how sex-role stereotyping limits their choices for the future.

Through school evaluations, the regional offices of Alberta Education are striving to:

—ensure that males and females have equal access to programs in vocational education, home economics and computers;

—identify learning resources that contain bias or stereotyping and suggest suitable replacements; and

—monitor the emphasis placed on development of self-image and career awareness in the health program in grades 1 to 9.

Alberta Education is continuing to consult with post-secondary institutions regarding appropriate entrance requirements in relation to the new senior high school program and graduation requirements, especially in the science area.

Current plans and policies that guide the design, development and validation of programs of study from Early Childhood Services to grade 12 ensure that information on the nature and needs of the learner is taken into account.

The Curriculum Branch is developing new guidelines for conducting reviews and needs assessments of programs. These will ensure that information about the developmental needs of boys and girls is applied to the design of new provincial curricula and will ensure that existing curriculum documents match the needs and abilities of students at different ages and stages of growth. As an example, the junior and senior high school physical education curriculum guide was revised so that it better reflects the needs of girls.

Post-secondary institutions are taking initiatives to encourage women to enter training programs for non-traditional careers. The University of Alberta's Task Force on Women in Scholarship, Engineering, Science and Technology (WISEST) annually organizes a summer program which enables high school girls to work on university science and engineering research projects. WISEST also sponsors conferences for high school girls, to promote science and engineering as viable career choices for women.

The University of Calgary has a faculty committee to advise on increasing the number of women in science. The committee participates in a program of school visits by female scientists, to provide role models and to encourage students to keep their options open by taking mathematics and science courses.

Post-secondary institutions are also demonstrating a greater awareness of the status of women in the learning environment. The Universities of Calgary and Alberta recently released the reports of Senate task forces set up to study employment trends and the status of academic women.

c) Access to Training

Alberta Career Development and Employment is currently reviewing apprenticeship programming with a view to increasing the participation of women and members of minority groups.

It is also reviewing training programs to devise a strategy to improve the effectiveness of adult basic education and academic upgrading programs that are funded by both the provincial and federal governments.

III. Data Collection and Evaluation

In 1987 and 1988, the Student Evaluation Branch, Alberta Education, collected data on the achievement levels of boys and girls on provincial tests and examinations and prepared reports entitled *Sex Differences in Achievement Test and Diploma Examination Scores.*

Enrolments in senior high school subjects continue to be monitored by gender and are reported in Alberta Education's annual report.

Alberta Education plans to collect data by gender during the field testing of programs, where the need for such information is felt to be significant. These include the new junior high science program and the junior high health and personal life skills program.

Gender as a variable has not been included routinely in Alberta Education research studies and program evaluations. However, this variable will be incorporated, as appropriate, in future studies and evaluations.

Other relevant statistics are being reviewed by individual departments and by the Interdepartmental Committee on Education and Training for Women.

IV. Future Plans

Future plans (together with an account of current policies and programs) are set out in the following table.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
Equality in Education and Training: A Framework for Action		
a) Changing Attitudes		
Governments will foster partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.	Currently, the fostering of relationships with the private and voluntary sectors has been approached on an ad hoc basis. Conferences on Women in Business, special presentations and other events have been sponsored. An employment equity position has been established in the Apprenticeship Branch of Alberta Career Development and Employment to encourage the placement of women and other designated groups in the trades.	Alberta plans to continue this approach, as budgets allow. Information packages on equity issues and labour market trends will be developed. In the summer of 1988, the Women's Secretariat initiated a Dialogue on Economic Equity for Women. Throughout the Dialogue, individuals and groups representing the full range of interests were asked to share their opinions on women's economic equity and to suggest solutions to the problems they perceive. The results will serve as an information base for the development of new provincial initiatives.
Governments will undertake a co-ordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's roles in the labour force.	Alberta Career Development and Employment, in co-operation with other departments, currently produces a wide range of career-related material to encourage Albertans to consider all careers. A series of posters specifically designed to help women consider non-traditional occupations was developed.	An Alberta action plan for education and training for women is currently being implemented. It emphasizes public education initiatives as critical for long-term and permanent change. A public awareness campaign aimed at employers will be developed by Alberta Career Development and Employment, based on survey work conducted to determine factors influencing the attitudes of employers who hire in non-traditional areas. A new Career and Life Management course designed for the secondary school system has been introduced. The material includes information on stereotyping as well as on career planning and decision making. A work and family booklet is being developed by Alberta Career Development and Employment to address stereotypical attitudes and issues surrounding work and family responsibilities.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
		A booklet for employers on recruitment and selection is being planned. It will cover hiring and promoting non-traditional sources of labour.
	The processes used to develop achievement tests and diploma examinations include attention to Tolerance and Understanding criteria regarding sexual roles and sex stereotyping. In the humanities, for example, the reading selections on the English and French language arts tests and examinations will represent a balance of male and female points of view, characters, interests and roles. As well, art work is designed to show both males and females in non-stereotypical contexts. Other tests and examinations are developed within this same framework.	Alberta Education's Tolerance and Understanding audit procedure for school materials is being re-examined. Sex-role stereotyping issues will continue to be a significant part of this review, and Alberta Education will continue to monitor success in this area.
	A Career Planning Centre, Personnel Administration Office, has been established to provide individual, group and correspondence assistance to government employees in their own career planning. To facilitate realistic career planning, a *Catalogue of Occupations in the Alberta Public Service* has been provided to all departments. Personnel practitioners are provided with workshops on career counselling to develop their abilities to assist employees with career planning.	
	A *Career Planning Assistance Guidebook* has been developed for personnel administrators in the Alberta public Service.	The *Career Planning Assistance Guidebook* will expand and update a section on counselling women.
	The Career Planning Resource Centre has expanded its collection and provides 700 books and audio and visual programs to government employees. Topics include management, career planning, personal development and communication. The collection now includes self-study packages on a variety of topics.	Further strategies will be developed to keep Women's Program co-ordinators up-to-date on current programs and materials in career planning. The promotion and evaluation of career planning programs for public service employees will continue.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
	A new audio/print correspondence career planning program is being promoted, with support services, for clients.	A Job Satisfaction Workshop is currently being developed and, once tested, will be available to employees seeking to enhance their job satisfaction.
	Human rights workshops are held for managers and supervisors to discuss various aspects of discrimination, including sexual harassment.	
		A program for Alberta junior and senior high school students, called Stepping Stones, has been developed to provide role models of women in non-traditional occupations. It was offered on a pilot basis in Edmonton beginning in January 1988, and was extended to other areas of the province in September 1988.
		A publication called *Directions: A Woman's Guide for Returning to Work* was published in late 1988. It outlines training and education programs and services in the province for women in the labour force and tells them how to enrol. It will be distributed in Career Development Centres and will be provided to women's groups in the province.
b) Education and Training Programs		
i) Counselling		
All counselling will be nonsexist, free from prejudice and racial discrimination and reflective of the changing nature of the modern labour market.	Several initiatives are currently under way in the Women's Secretariat, Alberta Education, and Alberta Career Development and Employment to ensure that both counselling and counselling materials are free of sex-role stereotyping and to encourage women to consider all career options available to them.	Workshops will continue to be offered to counsellors, consultants and educators on employment barriers faced by women and on general labour market trends.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
Counsellors will make a special effort to educate female students on the importance of mathematics and science training in determining future career options.	The Alberta Education booklet, *Alternatives: Charting Your Own Course,* was distributed during Canada Career Week in 1987. This booklet, produced with the assistance of the Alberta Women's Secretariat, encourages students to be aware of how sex-role stereotyping limits their choices for the future.	Life Careers is a major theme in the mandatory elementary health program and the junior high health and personal life skills program. Careers and the World of Work is a major theme in the new senior high school Career and Life Management (CALM) course which is mandatory for students in 1989-90.
Counselling services will be available as part of any training program.	To date, Career Development Centres have delivered general counselling services and counsellors have been oriented toward the special counselling needs of women and girls. Programs such as the Youth Employment and Training Program have incorporated counselling wherever possible. Young people are given a workshop covering such topics as workplace expectations and career planning. Programs are offered to women in the Alberta public service on career planning and preparing for job interviews. An information brochure, *Preparing for the Management Interview,* has also been developed.	
ii) Initiatives in non-traditional areas		
Initiatives to increase the number of women in apprenticeship will be undertaken. Business and organized labour will be encouraged to establish new positions and to support the involvement of women in apprenticeship.	A new employment equity position has been established and staffed in the Apprenticeship Branch of Alberta Career Development and Employment to work on promoting female and minority group participation in apprenticeship.	Initiatives are being developed to address the training and employment barriers that women face. The Department also intends to address this issue through a public awareness campaign.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
The number of women in training programs for non-traditional jobs, including managerial, professional and decision-making positions, will be increased through marketing and information campaigns.	Post-secondary institutions are taking initiatives to encourage women to enter training programs for non-traditional careers. The University of Alberta's Task Force on Women in Scholarship, Engineering, Science and Technology (WISEST) annually organizes a summer program which enables high school girls to work on university science and engineering research projects. WISEST also sponsors conferences for high school girls to promote science and engineering as viable career choices for women. The University of Calgary has a faculty committee to advise on increasing the number of women in science. The committee participates in a program of school visits by female scientists, to provide role models and to encourage students to keep their options open by taking mathematics and science courses. Workshops and pre-trades transitional programs are planned to promote the participation of women and other designated groups in the trades.	Post-secondary institutions will be encouraged to develop new initiatives and to continue and to expand existing ones that encourage women to train for non-traditional careers.
iii) The learning environment		
Female instructors will be appointed in non-traditional areas wherever possible.	Instructors are hired by school boards or by board-governed post-secondary institutions. Government does not customarily intervene directly in hiring practices.	A policy on career development for women has been developed for the Alberta public service. It describes the responsibilities of managers and their female employees and provides a number of career development options such as bridging positions, job exchanges, secondments, career pathing and educational assistance.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
Instructors, counsellors, administrators and other academic staff will be made more aware of the barriers that women face in the workplace, and will be encouraged to assist women to consider the full range of occupations in planning a career.	Post-secondary institutions are demonstrating greater awareness of the status of women in the learning environment. The Universities of Calgary and Alberta recently released reports of Senate task forces set up to study employment trends and the status of academic women.	Career counsellors, planning and training officers, and other relevant practitioners in schools have been offered workshops on counselling girls and women and on how to deal with the barriers they face in entering the labour market. Post-secondary institutions are being encouraged to use these workshops as a resource for their counselling staffs. As well, Alberta Education's Career and Life Management course is intended to encourage young women to consider the full range of career choices. Current plans and policies that guide the design, development and validation of programs of studies, from Early Childhood Services to grade 12, ensure that information on the nature and needs of the learner is taken into account. The Curriculum Branch of Alberta Education is developing new guidelines for conducting reviews/needs assessments of programs. These will ensure that information about the developmental needs of boys and girls is applied to the design of all provincial curricula. All curriculum documents are carefully reviewed to ensure that they match the needs and abilities of students at different ages and stages of growth. For example, the junior and senior high school physical education curriculum guide was revised so that it better reflects the needs of girls.
Governments will encourage educational institutions to increase the representation of women in senior management and decision-making positions.	The University of Alberta, in 1987, approved policy statements against discrimination by sex in hiring practices, work assignments and remuneration, and it has established measures to prevent sex discrimination in academic appointments. A Faculty Enhancement Program to help academic units achieve a more equitable balance of male and female staff has been developed, and a position of Equity Advisor to the President was established.	Post-secondary institutions are being encouraged to continue and enhance their efforts to promote awareness of the special needs and concerns of academic women and to increase the representation of women in non-traditional areas and in senior decision-making positions.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
iv) Training programs and aids		
Training program materials and resources will reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.	The Women's Career Resources Program, Alberta Career Development and Employment, has been established to train practitioners, educators and counsellors on how to deal with the specific training needs of women. An extensive resource centre has been set up to provide print and audio-visual materials to those designing training programs. A workshop for practitioners is being offered.	A publication, *Directions: A Woman's Guide for Returning to Work*, which outlines training programs and financial assistance available in the province, was published in late 1988.
Educational institutions will provide some combination of catch-up courses, foundation courses, pre-trade courses and distance education to improve women's access to training.	Post-secondary institutions and school boards, particularly urban ones, provide these types of courses to adult students. Enrolments in the Alberta Correspondence School have increased dramatically. Athabasca University, faculties of extension at other Alberta universities, and community consortia provide distance education opportunities for adults. Community consortia are community organizations which contract with established post-secondary institutions to provide post-secondary education programs.	Alberta Career Development and Employment will promote the development and delivery of workshops, pre-trades transitional programs and other bridging initiatives to promote the participation of women and other designated groups in the trades.
c) Access to Training		
Governments will ensure that funding for child care expenses, training allowances, accommodation allowances and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.		Regular reviews of all programs and benefit levels will be conducted to determine the impact on women. The issue of coverage of part-time training and training for part-time employment is being examined.
Governments will undertake initiatives to overcome difficulties that immigrant women face in acquiring recognition of foreign credentials.		Limited initiation of technical language English as a Second Language (ESL) is being undertaken.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
The scheduling of training programs will be made more flexible. Governments and institutions will consider developing modular training packages, and institutions will be encouraged to accommodate part-time workers who are attempting to upgrade their skills.	These initiatives fall under the mandate of the board-governed institutions. In general, the institutions have been responsive to the need for offering labour-market-related training programs in non-traditional formats.	Apprenticeship programs are currently being reviewed with a view to increasing the participation of women and members of minority groups. Alberta Education continues to consult with post-secondary institutions regarding appropriate entrance requirements in relation to the new senior high school program and graduation requirements, especially in the sciences.
Language courses will be standard components of training programs for immigrant and native women.	The province continues to commit substantial funding for English as a Second Language training.	Federal-provincial negotiations continue regarding the funding of language and adult upgrading courses. Meanwhile, the Alberta Vocational Training Program will continue to ensure that, wherever possible, ESL needs are met. Also, Alberta Career Development and Employment is testing the delivery of several ESL training projects on industrial worksites. Special emphasis has been placed on the garment industry, which employs large numbers of immigrant women.
Information on training programs will be marketed to women, with special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, and in a manner sensitive to different cultures and languages.		This will be pursued as outlined above in the response to the second recommendation under the heading Changing Attitudes. Because of budget restraints, the material developed may be more general in nature.
Courses will be offered in remote and northern communities where appropriate.	Through community consortia, the satellite campuses of many community colleges and community vocational centres and other distance education opportunities, many programs and courses are available to persons in remote or northern communities.	

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
Governments will make provision, where necessary, for pre-training or bridging programs, particularly in literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular programs.	Currently the community colleges (board-governed) and the vocational centres provide these types of programs, based on demand. The Alberta Vocational Training (AVT) Program (Alberta Career Development and Employment) provides funds to mount required programs ad hoc at the institutions and provides training allowances to students. Approximately 80 per cent of the AVT budget of $28 million is spent on academic upgrading and pre-training/employment courses. The majority of participants (65 percent) are women. Alberta Career Development and Employment funded the development and testing of a special entrepreneurial training program for women, and some post-secondary institutions are offering the course as part of their programming.	A review of training programs is under way (Alberta Career Development and Employment) to devise a strategy to improve the effectiveness of adult basic education and academic upgrading programs which are funded by both the provincial and federal governments. See also b) ii).
Data Collection and Evaluation		
Statistics on training activities will be kept in such a way as to allow governments to monitor women's participation and their success rates.	Statistics are being collected on various demographic variables, including gender. Statistics are maintained on the number of female employees in the Alberta public service who attend training programs sponsored by the Personnel Administration Office.	The relevant statistics will be reviewed by the individual departments and the Interdepartmental Committee on Women in Training. During 1987, the Student Evaluation Branch of Alberta Education collected data on achievement levels of boys and girls on provincial tests and examinations and prepared a report entitled *Sex Differences in Achievement Test and Diploma Examination Scores* (November 1987). A similar analysis was conducted in 1988. Alberta Education plans to collect data by gender during the field testing of programs where the need for such information is felt to be significant. These include the new junior high science program and resources for the junior high health and personal life skills curriculum.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Proposed Policy/Program Options for the 1988/89 Fiscal Year*
		Gender as a variable has not been included routinely in research studies and program evaluations. However, this variable will be incorporated, as appropriate, in future studies and evaluations.
There will be an evaluation of all bridging or preparatory programs, to assess their role in the training strategy.		A review of training programs is under way (Alberta Career Development and Employment) to devise a strategy to improve the effectiveness of adult basic education and academic upgrading programs funded by both the provincial and federal governments.
Admission criteria for training courses with low female participation will be reviewed.		Formal correspondence has been sent to all post-secondary institutions communicating the government's position on training opportunities for women. Institutions have been told how they can access existing government resources and expertise in this area.
The data collected will be reviewed to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting changes in the economic situation of women.		Data will continue to be reviewed by the Interdepartmental Committee on Women and Training.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY BRITISH COLUMBIA
December 1988

At their annual conference in November 1986, First Ministers endorsed the federal-provincial-territorial paper entitled *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*. The paper recognizes that women face serious barriers to education and training, and identifies policy and program options to enable women to achieve equality in education and training. As part of this intergovernmental initiative, annual progress reports from each province and from Canada were prepared and submitted to First Ministers at their annual conference in November 1987, and will be submitted on a yearly basis within the time frame of the initiative.

The Government of British Columbia supports the *Framework for Training* initiative and submits with pleasure its report for 1987-88.

I. Highlights

Significant policies, programs and achievements directed specifically at women in 1987-88 included:

—a wage-subsidy program for women entering non-traditional employment;

—a grants program to support women's economic development initiatives. The projects supported include:

- conferences on business ownership for women;
- workshops on employment skills for immigrant women;
- the preparation of a business directory to offer current listings of women in business;
- workshops for native women on economic options;
- an apprenticeship program in film assembly; and
- a community mentorship program for women.

—various programs to enhance the position of women in the public service. These programs have been developed and implemented either throughout the provincial government or on an ad hoc basis in individual ministries. They include career courses for women in the public service, mentoring programs, and the creation of job-sharing and bridging positions; and

—links to women in the community and in the public service. These have been strengthened through the regular production and distribution of a Women's Secretariat newsletter and by a variety of other means.

Generic programs to assist women and men included:

—wage subsidies to private sector employers hiring disabled persons;

—short-term loans to students who create self-employment opportunities;

—wage subsidies to private sector employers employing recent graduates;

—non-repayable grants to students attending private training schools;

—one-stop centres in which employers and the public can obtain information on employment programs, training opportunities and educational resources; and

—various programs to assist persons receiving income assistance to prepare them for and help them enter employment.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

Initiatives included:

—co-sponsorship and funding of a number of workshops for women, aimed at enhancing the economic position of women;

—co-sponsorship and funding of a series of Girls in Science workshops for school-age girls, to encourage them to prepare themselves for technological occupations by studying mathematics and science;

—co-sponsorship and funding of workshops to assist elementary school teachers in teaching science and mathematics to young girls;

—school visits by apprenticeship and training counsellors during which girls were encouraged to consider apprenticeship and training in the trades;

—screening of primary and secondary school curricula to ensure against bias based on sex, religion and race; and

—screening of apprenticeship training materials to ensure against sex bias.

b) Educational and Training Programs

i) Counselling

Initiatives included:

—continued provision of counselling in the apprenticeship training program, one objective being to encourage women to enter non-traditional occupations;

—participation in a federal-provincial-territorial working group on counselling;

—provision of employment counselling, assessment, training and technical aids to disabled persons;

—continuing efforts to employ more women as apprenticeship training counsellors; and

—use of computer technology to disseminate information on training, apprenticeship and educational programs.

ii) Non-traditional training and apprenticeship

Initiatives included preparation and distribution of an orientation-to-trades-and-technology curriculum and resource guide with an emphasis on the needs of women. The guide identifies key elements necessary to all orientation programs for women in trades and technology and it is used in several career orientation courses for women in community colleges and institutes.

iii) Learning environment

Initiatives included:

—continual expansion of post-secondary co-operative education programs. Some of these programs were created specifically to provide work exposure and job opportunities for women entering non-traditional occupations — the Engineering Co-operative Program at the University of British Columbia, for example; and

—a pilot program initiated by the Greater Victoria School District in a senior secondary school. One of its primary purposes is to expose young women to non-traditional occupations.

iv) Teaching programs and aids

Initiatives included:

—use of distance education and computer technology for apprenticeship training modules. This allows the delivery of portions of these programs in smaller centres and in the trainee's own home; and

—use of distance education and computer technology to allow more flexible delivery of other educational programs, including training in English as a second language.

c) Access to Training

Initiatives included:

—co-sponsorship and funding of language and skills training projects for immigrant women;

—continuing pre-training programs for trades apprenticeships in community colleges and institutes. The learning materials used in these programs have been screened for sex bias;

—creation of additional one-stop centres which provide information on employment programs, training opportunities and educational resources;

—continuing provision of funds to assist persons receiving income assistance to participate in employment training programs and to obtain adult basic education, including the cost of fees, books, transportation, clothing and incidental expenses, depending on individual need;

—an ongoing work-experience program for income assistance recipients who wish to re-enter the job market; and

—an increase in day-care subsidies to persons with low incomes in 1987. The income eligibility level was also raised, so more people are eligible to receive subsidies and the subsidies are higher.

III. Data Collection and Evaluation

Data on apprenticeships can currently be broken down by sex, trade, wage levels and geographic area.

Data on other employment and on-the-job training programs are not currently tabulated by sex, but this capability is being developed.

Data on employment, education and training programs for persons receiving income assistance can currently be broken down to indicate the approximate number of women participants.

A data file is being developed which will be able to identify the number of women enrolled in all college, institute and university programs. This will make it possible to identify the number of women in non-traditional vocational programs at the colleges and institutes and in scientific and technical disciplines at the universities.

Data on students enrolled in primary and secondary schools can be broken down by subject area and by sex.

An evaluation of the wage-subsidy program for women in non-traditional employment was completed.

A joint Canada-British Columbia study on apprenticeship was completed.

IV. Future Plans

The day-care surcharge for any single parent who has received income assistance will be paid by the province for a one-year period following the parent's coming off income assistance to take employment.

A credit bank respecting post-secondary education is being established on a province-wide basis. Persons will be able to bank course credits received under various programs towards a post-secondary degree. The system incorporates credits obtained at foreign institutions, and criteria will be developed to attribute credit to other sources of learning, such as work experience. The program is being developed and implemented on a progressive basis; to date, 10 degrees have been awarded.

The types and locations of career courses offered to women in the public service will be increased.

New one-stop centres which provide information on employment, training and education programs are planned for six regions.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY NORTHWEST TERRITORIES

December 1988

I. Highlights

Virtually all the items in *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* are included as action items in the document entitled *Equality for Women: A Five Year Plan of Action 1985-89* adopted by the Government of the Northwest Territories in 1985.

Our Affirmative Action Plan for native people in the territorial public service has been in effect since 1985 and has resulted in an annual increase of 10 percent in the number of permanent employees of aboriginal descent. Native women comprise approximately 50 percent of this figure. A total of $3 million is spent annually on affirmative action; this money is spent on specialized training, education leave, in-service training and apprenticeship. Statistics on the public service show that 12.7 percent of employees at the senior management and decision-making levels are women.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

The Northwest Territories has made progress this year in the implementation of aspects of the *Framework for Training*.

a) Basic Adult Upgrading

New funding arrangements allow for continued delivery of basic adult upgrading in some 40 communities, most of which are great distances from the regional centres.

Statistics provided by the Bureau of Statistics, Government of the Northwest Territories, based on the 1986 census, provide the following data:

—58 percent of the population have less than grade 12;
—34 percent of all women have less than grade 9;
— 32 percent of all illiterate women (grade 9 or less) are aged 15 to 24; and
—74 percent of all women have no post-secondary education.

Achievements to date include the following:

—Arctic College provides upgrading programs at the Iqaluit, Thebacha and Aurora campuses. Fifty students are enrolled.
—Arctic College negotiated with Athabasca University to offer the first year of a general arts program in Yellowknife.
—A program of student financial assistance for completion of correspondence courses from recognized institutions is available to women who are not able to travel to institutions of higher learning.
—The Department of Education delivers an Adult Basic Education Program from grades 7 to 10 in 43 communities across the Territories.
—The Government of the Northwest Territories and Employment and Immigration Canada (EIC) share the costs of a program under the Employability Enhancement Agreement, which provides training and work experience to social assistance clients. The program has been delivered to over 160 persons in 23 communities. In addition, 11 Job Entry Projects are funded by EIC, with most participants being women.
—In total, 598 students are enrolled in programs of academic upgrading in the Territories, and opportunities for literacy training will be increased in the near future.

b) Review of Educational Material to Eliminate Sex Stereotyping

Screening takes place for sex stereotyping in all programs.

The Department of Education has produced a manual, *Guidance and Counselling Services in the NWT Schools*. It has been distributed to all superintendents and guidance counsellors for comments. The manual advises counsellors of the importance of non-sexist career guidance.

c) Trades

Removal of sex stereotyping from the names of trades certified in the Northwest Territories is in process.

d) Women in Non-Traditional Occupations

Arctic College continues to promote women in non-traditional occupations. Enrolment in non-traditional trades courses (carpentry, welding, heavy equipment operator, electrical, housing maintenance, mechanics) for 1987-88 was four women and 450 men. There is one female instructor in welding.

The Department of Education exhibits information on non-traditional roles during career shows.

Brochures are distributed through guidance counsellors to encourage female students to consider training in non-traditional occupations.

The Women's Secretariat sent a participant to a conference called Surviving and Thriving: Women in Trades and Technology, held in October 1988.

The Department of Education has a $500,000 apprenticeship subsidy program to provide assistance to small employers who do not have the resources to pay the salaries of apprentices. The program provides higher levels of salary subsidy for aboriginal people and women in an effort to increase the proportion of these groups in the trades.

e) Women in Small Business

The Women's Secretariat has provided encouragement and support by identifying financing programs and courses/workshops to assist women in business awareness. The Secretariat has also delivered workshops to the communities.

A joint project was undertaken by the Women's Secretariat and the Department of Economic Development to determine needs and to develop strategies to meet them.

A conference called Women Mean Business was a result of joint efforts by government and non-governmental agencies. A follow-up conference called Women Managing for Success was held in the fall of 1988.

f) Affirmative Action for Women

A draft policy proposal for an affirmative action program for women within the Government of the Northwest Territories is awaiting ministerial approval. The Equal Employment Directorate is drafting guidelines and administrative procedures in anticipation of the approval of the policy.

Native women are already covered under the Native Affirmative Action Program; components of this program include removal of attitudinal and systemic barriers, hiring, training and promoting women.

g) Early Childhood Education Program

An Early Childhood Education Program has been developed by Arctic College and started in September 1988 at the Iqaluit Campus. It is a two-year diploma program. Successful completion of one year will qualify a student as a day-care worker. A two-year diploma will qualify a student to be director of a day-care centre.

This Program has been developed in modules to make delivery at the community level possible.

h) Labour Demands Projections

The Department of Education is developing a labour market system. The information provided by the system will enable departments to develop training programs to meet specific employment needs.

i) Mathematics and Science Emphasis

More females are enrolled in both mathematics and science courses in NWT high schools. There is a fairly equal distribution of male and female students in chemistry and physics.

New textbooks and upcoming revisions of the mathematics and science programs reflect more awareness of stereotyping and careers.

j) Women's Resource Materials in High School Libraries

Greater availability of information on options for women will have a long-term impact on the promotion of women in the workplace. A list of resources available from the Women's Secretariat will be circulated to all superintendents, and it will serve as a reference for high school principals in the selection of library materials.

A Career and Life Management Course was introduced in high schools this year. This will complement the positive image of women contained in the library materials.

The Department of Education is developing a directive on school resources, which will identify the importance of including information relevant to the needs of young women.

k) Mental Health Awareness

Responsibility for mental health services has recently been transferred to the Government of the Northwest Territories. The Department of Health recognizes the need for mental health services and is actively working in the Inuvik and Kitikmeot regions to develop awareness of suicide and the ability to cope with it at the community level.

Popular education workshops have been conducted for community residents, dealing with awareness of mental health, women's issues and suicide.

III. Future Plans

The government will continue to promote and enhance the participation of women in the labour force. Over the next year, activities will be undertaken in the following areas:

—attitudinal issues, including multicultural aspects and barriers;
—the impact of illiteracy on the effectiveness of training, and options to improve literacy training for people with less than grade 7;
—accessibility of training; and
—workshops for teachers to positively promote mathematics and science and to develop awareness of harmful attitudes and barriers.

PROGRESS REPORT SUBMITTED BY THE YUKON
December 1988

I. Highlights

The Yukon government's major initiative in the past year was Yukon 2000, a process involving Yukoners in the development of a comprehensive economic strategy for the Territory.

The significance for women of the Yukon 2000 process and final report has been a re-statement of the government's commitment to achieving economic equality for women. In the coming year, government departments will develop initiatives flowing from the Yukon 2000 goals. Not least will be those aimed at furthering equality in education and training.

Economic development departments led the Yukon 2000 process, but other departments are also involved.

The Departments of Education, Health and Human Resources, the Public Service Commission and the Executive Council Office, as well as the Women's Directorate, have all worked in the past year towards initiatives that would benefit women.

This report highlights some of these initiatives. It also reports on specific actions already undertaken to promote equality in education and training and provides a brief overview of initiatives agreed to but not yet implemented.

a) Child Care

The Yukon continues to upgrade child care services. The program for providing direct operating grants to licensed child care centers and the child care capital development grant program continue. The new Yukon College facility opening this fall will have a child care center and a full-time training program for child care workers.

The government's goal is to help provide the best possible care for all Yukon children through a more flexible and responsive system. To that end, the government asked, through a community consultation process, for responses to eight basic principles of child care adopted by Cabinet to guide future development of child care policies and programs. This consultation is now complete and the government has begun the task of developing a comprehensive child care strategy to meet our present and future needs.

The eight basic principles are:

i) **Quality**: Child care services should maintain basic standards in programming, staff-child ratios, staff qualifications, health, safety and nutrition.

ii) **Parental Choice**: The well-being of children is the parents' responsibility. The choice of child care is a parental decision.

iii) **Accessibility**: Services should be available to all families regardless of income, employment status, or geographic location.

iv) **Affordability**: Services should be affordable; cost should not be a barrier to access.

v) **Comprehensive service**: A wide range of services should be available. A comprehensive child care program will provide for infants, pre-schoolers, school-age children and children with special needs. The range of service must consider the needs of shift work, part-time work, after-school care, etc.

vi) **Government Responsibility**: It will take active government participation to develop and implement a complete network of child care services in the Yukon.

vii) **Accountability**: Regular monitoring and financial accountability should be provided to parents and other taxpayers. Licensing is the best way to make sure these basic standards are met.

viii) **Non-profit vs. Profit**: The best use must be made of public funds. Assistance must be seen to be going to the best possible child care.

The Yukon government believes that a child care system must reflect these eight principles if it is to foster the healthy development of our children, meet the needs of parents and respect the principle of equal opportunity for women.

b) Government-Wide Plan of Action

A Government-Wide Plan of Action for Women is near completion, with a first draft being presented by the Women's Directorate to a Cabinet Subcommittee on Women's Issues.

The document identifies three major goals for improving the status of Yukon women. These are:

—increased participation in decision making by women;
—improving the quality of life for women; and
—achieving economic equality for women.

The plan outlines specific actions by government departments to promote these goals. Furthermore, it promotes the equality of women in public life, in employment, in education, in the economy and with their families.

c) Yukon 2000

Yukon 2000, a major government initiative in developing an economic strategy, has moved to its final phase. The Women's Directorate was involved in reviewing the drafts of the final report. Yukoners recognized and supported four broad goals for economic development, which are:

—the option to stay in the Yukon;
—control of the future;
—an acceptable quality of life; and
—equality-development measures that will ensure an equal economic chance for all Yukoners, including those who do not currently have equal opportunity.

To meet these goals, the Yukon government will, among other things, "encourage the advancement of women in the economy." It further states that "it is time to open all areas of the economy to their full and fair participation."

Success in implementating the Yukon 2000 report will be measured by progress towards the four goals.

d) The Yukon Training Strategy

The Yukon government initiated two consultation processes, the Joint Commission on Indian Education and the Education Act Task Force, and developed a new *College Governance Act* in the past year.

The government recognizes that education and training are an integral part of the Yukon's economic planning and development. The government also recognizes barriers to education and training faced by Yukon women and has initiated programs to improve women's access.

II. Equality in Education and Training: A Framework for Action

a) Changing Attitudes

The Women's Directorate, in conjunction with the Department of Education, will host the second career fair for young women. This fair, Women At Work, will once again feature women in a wide variety of jobs. The main target is young women, but both male and female elementary, junior and secondary students as well as the general public are invited to attend.

The Public Service Commission continues to hold employment equity workshops and has also consulted with women's groups on the direction in which the Positive Employment Program (PEP) should proceed. With the assistance of the Women's Directorate, PEP officials also met with women in management within government.

A report on the consultations is now with the Minister Responsible for the Status of Women. The report on women in management looked at barriers to the advancement of women and explored policies and programs that would address these barriers.

Departments are currently being consulted on how government could best use Television Northern Canada (TVNC), a new delivery system for television programming. One of the major areas identified by the Women's Directorate is the development of public education initiatives aimed at changing stereotypical attitudes about women in all aspects of life.

Though much is changing in the presentation of women in government print and visual materials, there is still a long way to go. There is, therefore, a need to develop a communications policy within the year. In conjunction with the Executive Council Office, the Directorate will pursue this objective.

The new Counselling Services Program will have women's groups represented on an advisory committee, and a series of public education programs will be developed to change stereotypical attitudes about women's roles in the labour force.

The Department of Education will continue working to ensure elimination of sex-role stereotyping in curriculum and resource material.

b) Educational and Training Programs

Effective counselling, in both the public schools and post-secondary institutions, has been emphasized. The government has established a storefront operation on career counselling. As well, a mobile unit will travel to outlying communities to provide counselling.

There will also be programming to help college students deal with personal and family issues which affect their ability to stay in college.

c) Access to Training

The Student Financial Assistance Program is still under a review that takes in financial assistance for part-time study and for mature students. Also to be included in a future review is assistance for transportation and accommodation of students who must attend school outside their home communities.

The government is also moving towards flexible training programs with modular packages that let students attend school on a part-time basis.

In language training, the government ensures that courses are standard components of training programs for immigrant and native women. For this year, the government has once again agreed to fund the Yukon Literacy Council's Project Wordpower.

To meet the needs of education and training in remote and isolated communities, one ongoing program is the Yukon Training Opportunities Program. This program provides people the chance to obtain skills training as government employees.

Training institutes have been established to ensure that training in mining and tourism is relevant and appropriate to industry needs.

Community campuses are now established in most Yukon communities. The Band Management and Municipal Administration courses, as well as the Community Health Representatives training, continue to be offered, with some training in Whitehorse combined with on-the-job training in the communities.

Registered Nurse training is offered in Whitehorse by an Alberta college. Before this program was created, persons wishing to regain their nursing licenses after being out of the labour force for several years were required to go to Edmonton for training.

III. Data Collection and Evaluation

A number of computer information systems have been put in place to collect data on training and education in the Yukon. A Yukon College Graduate Survey is being conducted annually to determine employment data. A Student Information System is in place and will provide information on college students by sex. Data are also being collected on apprenticeship.

A Follow-up Study on Academic Development Program participants is to be established this year.

IV. Future Plans

The goals set out in the Yukon 2000 final report will serve to guide government initiatives, which include the promotion of equality in education and training for women. This strategy, along with the training strategy and the Government-Wide Plan of Action, will serve to promote equality for women.

Labour Force Strategy for Women
Inventory of Yukon Policies and Programs

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Status*
Fostering partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.	Under the Yukon Training Strategy, industry training institutes (mining and tourism) are being established to ensure that training for these sectors is relevant and appropriate. The institutes will promote training of current and existing employees.	Training institutes have been established.
Undertaking a co-ordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's roles in the labour force.		The Career Services Program is now being established. One task will be to provide awareness. Representatives of women's groups will sit on an advisory committee for this Program.
Providing counselling as part of any training program.	The Career Services Program will provide store-front counselling services in Whitehorse and a mobile unit for rural communities.	Objectives of the Program will be to provide individual counselling as well as support to the personnel of other agencies involved in career counselling.
	A Native Student Support Group consisting of native students and faculty has been established at Yukon College.	The intent is to provide a support network as well as to identify ways of making the college environment more supportive to native students.
	In addition to counselling services offered in Whitehorse, Yukon College provides an Extension Services Counsellor who visits rural campuses to advise students on academic and personal matters.	The new Yukon College facility contains an enhanced counselling resources centre, material from which will be available to students attending classes in Whitehorse and other communities.
Implementing initiatives to increase the number of women in apprenticeship programs.	A joint Canada-Yukon Apprenticeship Study has been completed. Women participated in the study's steering committee. Recommendations were: to continue and enhance educational and marketing initiatives designed to inform members of designated groups seeking entrance into apprenticeship; to place high priority on career counselling; to provide additional incentive funding from outside the apprenticeship program to assist participation of individuals from designated groups; and to monitor results of special measures.	Initiatives which may identify means of increasing the number of women entering and completing apprenticeships are being examined.

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Status*
Increasing the number of women in training programs for non-traditional jobs through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.		The Career Services Program will be disseminating information to young women in the Yukon regarding a wide range of occupations.
Ensuring that training program materials and resources reflect the cultural backgrounds and economic circumstances of women.	The *Students' Financial Assistance Act* is under review. Aspects under study include part-time study and assistance to mature students.	
	To address the lack of training capacity within the private sector for some occupations in rural communities and the inability of many adults to leave the labour force to follow training programs, the Yukon Training Opportunities Program has been established. It will give people the chance to obtain skill training as government employees.	The Yukon Training Opportunity Program was initiated in April 1988. The two participants to date are native women who live in rural communities and are training in surveying.
Establishing more flexible training programs and modular packages, and accommodating part-time workers attempting to upgrade their skills.	Many of the programs at Yukon College have been modularized so students can attend on a part-time basis.	
	Academic Development is now available on a year-round basis to help those without basic skills prepare for pre-employment programs.	Social Service Worker and Indian Management training programs provide for both training on the job and classroom training in the home community.
Ensuring language courses are standard components of training programs for immigrant and native women.	English as a Second Language is offered part-time.	Under way.
	A basic literacy class is offered at the Yukon College, as well as Academic Development to the college preparatory level.	Under way.
	The Department of Education has earmarked $114,000 to fund the Yukon Literacy Council's Project Wordpower in 1988-89.	Under way.
	A literacy pilot project has been established, jointly funded by the Department of Education and the federal Secretary of State, to provide special in-service training in teaching English as a second language.	

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Status*
Undertaking initiatives to overcome difficulties immigrant women face in getting recognition of foreign credentials.		
Marketing of training programs for women, with special emphasis on reaching women in rural and isolated areas, and in a manner sensitive to different cultures and languages.	Community campuses have been established in nearly all Yukon communities.	Community campus committees will receive funds to address locally identified course needs.
	Community Health Representatives training has been provided to band employees in conjunction with Advanced Education, Yukon College, Health and Welfare Canada and Employment and Immigration Canada. This training consisted of modules held in Whitehorse with most training on the job in rural communities.	
	RN Refresher training is offered in Whitehorse in conjunction with Grant MacEwan College and the Whitehorse General Hospital. Before this course was offered in Whitehorse, those who wished to regain their licences after being out of the labour force had to go to Edmonton for the program.	A nursing assistant bridging program provided content that reflected cultural and rural perspective.
	Yukon College will be offering a full-time Early Childhood Development Program and child care services.	Tentative starting date is January 1989.
Providing, where necessary, pre-training or bridging programs, particularly in literacy, numeracy and pre-employment skills, so women have access to regular training programs.	Academic Development is offered in Whitehorse and outlying communities. Skill Option (short placements in skill courses or the workplace) provides orientation to a variety of occupations.	A bridging program has been offered to native CNAs who wished to enter an RN program. It tailored upgrading to specific program and participant needs.
Maintaining statistics on training activities to let governments monitor women's participation.	A Yukon College Graduate Survey is conducted annually to determine employment success.	All 1987-88 Advanced Education Program participants will be surveyed for employment data.
	The intent is to analyze student financial assistance for 1987-88 (data are being computerized).	Project began in July 1988.
	A student information system is being established at Yukon College.	
	Apprenticeship data are computerized.	

Recommendations	*Current Policy/Program*	*Status*
Evaluating all bridging or preparatory programs to assess their role in the training strategy.	Yukon College conducts an ongoing program evaluation. Preparations are being made to establish a follow-up study on participants in the Academic Development Program.	Phase 1 (demographic data collection) has been completed; phase 2 (labour force activity) was completed in the fall of 1988.
Reviewing admission criteria for training courses with low female participation.	All Yukon College admission criteria are currently being reviewed to identify and remedy unnecessary barriers.	
Reviewing collected data to ensure that equality in education and training measures bring about lasting change in the economic situation of women.	Analysis of data on the basis of gender has recently begun. The Yukon College Graduate Survey is one of the first documents produced by Advanced Education to review women's employment success following participation in training programs.	Results of the 1987 were Graduate Survey available in August 1988.

Conférence annuelle des premiers ministres

Ottawa (Ontario)
les 9 et 10 novembre 1989

Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes – Rapports d'étape

Illustration sur la couverture

L'illustration est un dessin à la plume et au pastel tiré d'une série de carnets de croquis (n° 31, 1984) qui ont servi à Safdie en vue de la conception du Musée des beaux-arts du Canada, à Ottawa.

Tous droits réservés pour l'illustration, Moshe Safdie

Gouvernement du Canada Government of Canada

800-27/006

Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes — Rapports d'étape

présentés par
les ministres responsables de la condition féminine
à l'occasion de la
Conférence annuelle des premiers ministres
Ottawa (Ontario)

les 9 et 10 novembre 1989

Aux premiers ministres du Canada :

Nous, les ministres responsables de la condition féminine, sommes heureux de déposer le deuxième compte rendu des progrès réalisés dans la poursuite de l'égalité des femmes en matière d'éducation et de formation. Le compte rendu décrit les initiatives prises entre novembre 1987 et la fin de 1988; tout comme le précédent, il porte sur le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes.*

Notre expérience avec le cadre relatif à la formation des femmes renforce notre conviction que la résolution des problèmes complexes liés à l'égalité économique des femmes ne saurait se faire sans la coopération et la coordination intergouvernementales. Ensemble et séparément, nous aplanissons peu à peu les obstacles qui entravent la pleine participation des femmes à la vie économique du Canada.

Durant la dernière année, nous avons entrepris, avec la collaboration des ministres responsables des questions liées au marché du travail, une évaluation de l'incidence du travail que nous avons accompli depuis 1985 en vue de donner aux femmes une facilité d'accès égale à l'éducation et à la formation, première étape nécessaire à leur pleine participation à la vie économique. L'examen de la situation fait cette année l'objet d'un document distinct à l'intention des premiers ministres.

Les *Rapports d'étape* et l'*Examen de la situation* montrent tous à quel point il importe de raffermir notre engagement à multiplier les possibilités d'éducation et de formation qui s'offrent à tous les niveaux aux femmes et aux jeunes filles. Comme l'égalité économique des femmes vous tient à coeur, nous continuerons de vous tenir au fait de nos démarches en vue de réaliser cet objectif.

Présenté avec nos sentiments respectueux,

Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux
responsables de la condition féminine

Novembre 1989

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE vii

Rapports d'étape

CANADA 1
TERRE-NEUVE 7
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD 11
NOUVELLE-ÉCOSSE 13
NOUVEAU-BRUNSWICK 15
QUÉBEC 27
ONTARIO 39
MANITOBA 45
SASKATCHEWAN 47
ALBERTA 59
COLOMBIE-BRITANNIQUE 75
TERRITOIRES DU NORD-OUEST 79
YUKON 83

PRÉFACE

La population active du Canada a subi des transformations profondes ces dernières années, et l'on prévoit que la tendance s'accentuera au début des années 90.

L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail compte parmi les plus marquants de ces changements. Cinquante-six pour cent des femmes sont actives sur le marché du travail à l'heure actuelle, comparativement à 44 p. 100 en 1975. De plus, les femmes s'imposent dans une gamme plus vaste de métiers et de professions. Si la majorité des travailleuses sont concentrées dans trois catégories professionnelles (travail de bureau, vente et services), elles sont néanmoins de plus en plus nombreuses à se lancer avec succès en affaires, à entreprendre une carrière professionnelle et à opter pour des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Le Canada a besoin de la compétence de la main-d'oeuvre féminine. Selon certaines prévisions, le nombre d'emplois devrait augmenter au rythme de 1,5 p. 100 par an au cours de la prochaine décennie. Comme moins de jeunes pénétreront le marché du travail, les employeurs devront trouver de nouvelles sources de main-d'oeuvre. De nombreux économistes sont d'avis qu'une augmentation du taux de participation des femmes dans tous les secteurs sera nécessaire pour parer à la pénurie de main-d'oeuvre et assurer la survie économique du Canada.

On s'attend à ce que la nature du travail change au cours de la prochaine décennie. Pour conserver une position concurrentielle au niveau mondial, le Canada aura de plus en plus besoin de travailleurs possédant des compétences scientifiques et techniques. La révolution technologique suscitera dans les dix années à venir la création de nouveaux emplois et la disparition d'autres. Le changement de carrière sera monnaie courante dans les années 90 tandis que le recyclage sera essentiel.

En 1985, les premiers ministres des provinces sont passés à l'action en souscrivant au document intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*, dans lequel étaient exposés différents projets visant l'égalité des femmes sur le marché du travail. Il jetait les bases de la coopération intergouvernementale dans le domaine tout en respectant la nécessité pour chaque instance d'agir en fonction de sa situation, de ses priorités et de ses ressources. La responsabilité de poursuivre l'élaboration et la mise en oeuvre des projets mentionnés dans le document a été confiée aux ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine.

En 1986, à l'occasion de la Conférence des premiers ministres, les ministres responsables de la condition féminine ont présenté un document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes*. Un an plus tard, ils déposaient un premier compte rendu des progrès réalisés quant à la mise à exécution du document.

En 1987, les ministres responsables de la condition féminine ont également mis en oeuvre d'autres initiatives et ont préparé un compte rendu des questions liées à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. En outre, un rapport exposant les stratégies globales adoptées par chacune des instances pour faciliter l'intégration des obligations professionnelles et familiales a été préparé en vue de la Conférence des premiers ministres de 1989.

Dans l'ensemble, tout le travail accompli constitue un grand pas vers l'égalité économique des femmes. Tous les gouvernements se sont engagés à continuer de déployer tous les efforts nécessaires pour atteindre cet objectif.

On peut se procurer des exemplaires des documents susmentionnés en s'adressant à la :

Direction des communications
Condition féminine Canada
10e étage
151, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1C3

Téléphone : (613) 995-7835

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Décembre 1988

Le gouvernement fédéral s'est engagé, à l'instar des provinces et des territoires, à poursuivre l'égalité des femmes en matière d'éducation et de formation. Au niveau fédéral, Emploi et Immigration Canada (EIC), dont le mandat touche la formation et le recyclage des adultes qui sont actifs ou qui souhaitent le devenir, est chargé de s'occuper de la question de l'égalité des femmes.

Le présent rapport constitue un compte rendu des progrès réalisés depuis novembre 1987. Au cours de l'année à venir, le gouvernement fédéral s'efforcera de mettre en oeuvre les initiatives décrites dans le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*.

I. Faits saillants

Depuis le 1er octobre 1987, l'option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi ne relève plus du programme Développement de l'emploi, mais du programme Intégration professionnelle de la Planification de l'emploi.

Le 1er juillet 1988, la règle des «trois ans en dehors de la population active» du volet de réintégration professionnelle de la Planification de l'emploi a été annulée. Les critères d'admissibilité ont été reformulés en fonction, notamment, des femmes qui ont du mal à réintégrer le marché du travail.

Le transfert de l'option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi et la suppression de la «règle des trois ans» du programme Réintégration professionnelle favorisent les femmes qui sont doublement désavantagées, comme les femmes immigrantes et autochtones, et leur permettent d'avoir accès aux programmes de formation individualisés par le biais des projets de transition.

Des projets de transition de nature coopérative ont été financés dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation. Citons, à titre d'exemple, le projet *SHARE* (*Self-Help, Arts, Recreation and Employment Society*) qui chapeaute une série de programmes destinés à aider les prestataires d'assurance sociale à prendre les mesures nécessaires, notamment par l'automotivation, pour s'intégrer à la population active. Autre exemple, le projet organisé par le Conseil du développement social de l'Ontario qui actuellement, dans le cadre de la Planification de l'emploi, met à l'essai trois méthodes qui permettront aux femmes défavorisées sur le plan de l'emploi de s'établir à leur compte.

Avec l'intention d'encourager les femmes à suivre des cours de science et de génie dans le but de faire carrière dans ces domaines, le gouvernement fédéral a mis sur pied le programme de bourses du Canada. Au moins la moitié des 2 500 bourses attribuées chaque année doivent être accordées à des femmes qui poursuivent des études universitaires de premier cycle en sciences naturelles, en génie ou dans une discipline connexe.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

Le gouvernement du Canada continue d'encourager les femmes à songer à tous les emplois qui leur sont offerts sur le marché du travail et à se laisser libre choix de carrière en suivant des cours techniques, de mathématiques et de sciences durant leurs études ou dans le cadre de programmes de recyclage. Par la même occasion, les employeurs sont encouragés à intégrer les femmes à tous les niveaux professionnels.

EIC publie des dépliants, des affiches et des ressources audiovisuels préconisant l'intégration professionnelle. Dans les Centres d'emploi du Canada, des séances d'information de groupe sont offertes à la fois aux femmes déjà sur le marché du travail qui désirent améliorer leurs possibilités de carrière et aux employeurs qui envisagent d'engager des femmes. Ces derniers sont également encouragés à recourir aux divers programmes du volet Planification de l'emploi, tel le programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, pour engager des femmes et les former dans des domaines où elles ont été traditionnellement sous-représentées.

Un certain nombre de projets pilotes sur la promotion et l'intégration des femmes ont été financés dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation. Certains projets ont déjà donné lieu à des idées et des documents de promotion qui seront utilisés par un public beaucoup plus vaste que celui visé par le projet.

En octobre 1988, EIC a conclu une entente avec le Conseil des femmes de métier de Kootenay (*Kootenay Council of Women in Trades*) lui enjoignant de procéder à une étude sur les femmes qui suivent des cours axés sur l'apprentissage de métiers et sur la technologie afin d'évaluer l'impact à long terme de ces cours au niveau de l'expérience professionnelle et du revenu des participantes. Le compte rendu de l'étude paraîtra sous peu.

b) Formation linguistique

Le Programme de formation linguistique lancé par EIC en 1986 à titre de projet pilote, a été très bien perçu et, par conséquent, on y a consacré un million de dollars de plus en 1987. Le programme se poursuivra en 1988-1989 avec un budget de 2,5 millions de dollars.

Les cours de langue peuvent aussi être intégrés au plan de formation des programmes de la Planification de l'emploi. En 1987-1988, 66,5 millions de dollars ont été affectés aux programmes de langue à l'intention des immigrants par l'option Achat direct dans le cadre du programme Planification de l'emploi. Près de la moitié du montant alloué à été consacré au financement de cours de formation linguistique et de bourses de formation pour les femmes.

De plus, on a alloué 4,3 millions de dollars à la mise sur pied de projets pilotes dans tout le pays, dans le cadre de la Planification de l'emploi. Les projets ont été conçus spécifiquement à l'intention des femmes immigrantes qui ont besoin de se perfectionner et de suivre une formation linguistique afin d'avoir des chances de trouver un emploi.

En octobre 1988, on a annoncé le lancement d'un projet de 25 millions de dollars visant à aider les femmes immigrantes à s'adapter au style de vie des Canadiens (comprenant formation linguistique et services d'orientation) et à augmenter leurs chances de trouver un emploi.

c) Promotion

EIC remet l'accent sur les échanges avec les organisations et les groupes locaux représentant les femmes et d'autres groupes désignés dans le but de définir collectivement les besoins en matière d'emploi et de formation des femmes dans le contexte du marché du travail local.

Les organisations, de même que les employeurs, seront invités à contribuer à la formation visant à satisfaire les besoins ainsi définis en ayant recours aux programmes appropriés de la Planification de l'emploi. L'accent sera surtout mis sur la planification locale par le biais des Conseils consultatifs locaux et de comités de planification communautaire, sur la communication avec les organismes communautaires et sur la promotion, auprès des employeurs, des programmes de la Planification de l'emploi qui facilitent l'intégration des femmes aux emplois, à tous les niveaux professionnels.

d) Formation dans les localités éloignées et nordiques

Il y a actuellement plus de 450 Centres d'emploi au Canada. De plus, à peu près 280 projets Extension offrent des services d'emploi à des groupes précis comme les jeunes, les travailleurs plus âgés et les clients qui ne peuvent pas facilement se prévaloir des services d'un Centre.

Les Centres donnent accès à des cours de formation, soit en finançant le déplacement et l'hébergement des personnes qui doivent se rendre dans une autre localité pour y suivre les cours requis, soit en recrutant un employeur ou un organisme qui assurera la formation des personnes intéressées et leur permettra d'acquérir une expérience de travail dans un domaine qui est en demande dans leur localité.

Dans la même veine, le Programme d'aide à l'innovation finance un projet d'apprentissage assisté par ordinateur mis sur pied par la *Northwest Territories Native Women's Association* dans le but d'offrir, à Yellowknife et à Inuvik, des cours de rattrapage scolaire conjointement avec des cours de connaissances pratiques et d'initiation à la vie professionnelle.

Le Programme d'aide à l'innovation finance également le projet *Western Canada Inter-jurisdictional Distance Education* mis sur pied par l'université Athabasca, qui met actuellement à l'essai une méthode coopérative visant l'élaboration d'un programme d'enseignement à distance.

e) Programmes de transition

Les femmes qui participent aux programmes de transition réintégrent le marché du travail avec en tête des objectifs de carrière réalisables et les connaissances qui leur permettront de les viser. Cette constatation a été largement démontrée par les nombreux cours d'orientation et de transition mis sur pied dans le cadre de la Planification de l'emploi. Les programmes de pénétration du marché du travail et de formation pratique et technologique continuent d'être financés par le programme Réintégration ou par l'option Achat direct de cours de formation. On a l'intention d'encourager les organismes locaux à élaborer des programmes qui répondent aux besoins de la collectivité.

Compte tenu de ce qui précède, le Programme d'aide à l'innovation a également servi à financer divers projets, dont l'élaboration du programme *Non-traditional Occupations: A Practical Approach*, par le *Confederation College of Applied Arts and Technology* dont le but est de mieux faire connaître les professions non traditionnelles aux étudiantes de niveau secondaire en leur donnant l'occasion de faire un stage dans l'un de ces domaines durant l'été.

Le Programme d'aide à l'innovation a également servi au financement du programme INTO mis sur pied par le service d'équité en matière d'emploi de la municipalité de Toronto. La méthode modulaire utilisée dans le cadre du programme INTO permet d'évaluer dans quelle mesure les femmes employées par la municipalité de Toronto ont opté avec succès pour des professions non traditionnelles.

Les projets *Women Inventors*, organisés dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation, se sont avérés fort intéressants et ont été couronnés de succès. Les projets ont consisté en l'élaboration, le contrôle et l'évaluation de matériel didactique qui sera mis à la disposition de divers organismes qui désirent organiser des ateliers dans le but de faire savoir aux femmes qu'elles peuvent éventuellement faire carrière comme inventeur. Le programme s'est imposé à l'échelle internationale et a même remporté une médaille d'or décernée par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle des Nations Unies.

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date de mise en œuvre/de modification*
Dispenser des services de counseling dans le cadre de tout programme de formation.	La formation dispensée dans le cadre de la Planification de l'emploi est assurée par les coordonnateurs de projet, les promoteurs des programmes, les employeurs, les établissements de formation publics ou privés ou conjointement, par certains des intervenants susmentionnés. Lorsque le programme se prête à la prestation de services de counseling et que les participants en ont besoin, ils deviennent alors un des éléments de la formation donnée. Les services de counseling se donneront souvent dans un centre d'emploi du Canada, avant la participation à des cours de formation de la Planification de l'emploi ou avant une expérience en milieu de travail, s'il y a lieu.		
Mettre en oeuvre des projets visant à augmenter la participation des femmes aux programmes d'apprentissage.	EIC collabore étroitement avec les gouvernements provinciaux quant à l'adoption de mesures visant à stimuler la participation des femmes aux programmes d'apprentissage.	Offrir des chances égales de participation aux programmes d'apprentissage. Stimuler l'intérêt des membres de groupes désignés à l'endroit des métiers avec stage d'apprentissage.	1987-1988
	La version définitive des études bilatérales sur l'apprentissage, qui comprend une analyse de la participation des femmes, a été rédigée durant l'été 1987; un compte rendu des résultats a été présenté à l'occasion de la Conférence des ministres responsables du marché du travail tenue en novembre 1987. Les résultats de toutes les études ont indiqué que le taux de participation des femmes est systématiquement trop bas.		

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date de mise en œuvre/de modification*
	Compte tenu des résultats de l'étude, les provinces ont accepté d'adopter des mesures spéciales visant à augmenter la participation des femmes et des autres groupes désignés. D'ici la fin de l'année 1988-1989, chaque province devrait avoir élaboré une stratégie en matière d'équité dans laquelle seront énoncés des objectifs réalisables à cet égard à l'endroit des groupes désignés.		
Augmenter les inscriptions de femmes aux cours de formation menant à des emplois non traditionnels, au moyen d'une campagne d'information et de promotion dynamique axée sur les femmes qui n'ont pas encore choisi de carrière.	Les mesures supplémentaires ci-après mentionnées ont été prises : Une stratégie de ressources humaines, visant tout particulièrement à stimuler la participation des femmes, doit accompagner les avant-projets envisagés dans le cadre de la Planification de l'emploi. Élimination, dans le cadre du volet Réintégration, du critère voulant que les femmes aient quitté le marché du travail depuis trois ans, l'admissibilité tenant désormais compte des femmes qui éprouvent de la difficulté à s'intégrer au marché du travail.		
S'assurer que les cours de langue sont des composantes standard des programmes de formation à l'intention des femmes immigrantes et autochtones.	Les cours de langue à l'intention des immigrantes qui désirent trouver un emploi sont offerts par l'option Achat direct de cours de formation du programme Intégration professionnelle. De plus, les cours de langue peuvent être intégrés au plan de formation de l'option Réintégration et Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi. La suppression de la clause des trois ans et le transfert de l'option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi à Intégration professionnelle contribuent à aplanir plusieurs des obstacles que devaient franchir les immigrantes en matière de formation linguistique.		

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date de mise en œuvre/de modification*
Offrir, au besoin, des programmes de formation préalable ou de transition, particulièrement dans le domaines de l'alphabétisation, des mathématiques et de l'initiation à la vie professionnelle, de sorte que les femmes puissent ensuite participer aux programmes standard de formation.	Le programme Intégration professionnelle est un mécanisme de transition très efficace qui permet aux personnes intéressées de passer de l'école ou du foyer au marché du travail grâce à une formation professionnelle de base combinée à l'expérience pratique. L'option Réintégration professionnelle est destinée spécialement aux femmes qui éprouvent des difficultés à s'intégrer au marché du travail.	Préparer les personnes intéressées à assumer un rôle d'égal au sein de la population active.	
Augmenter le nombre de femmes occupant des postes de haute direction et exerçant un pouvoir décisionnel.	La Commission de la fonction publique du Canada (CFPC) a pris un certain nombre de mesures concrètes pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes de haute direction et exerçant un pouvoir décisionnel important. Par conséquent, le taux de participation des femmes dans les catégories haute direction (EX) et gestion supérieure (SM) est passé de 8,9 p. 100 en 1984 à 12,6 p. 100 à la fin de mars 1988. Les efforts à cet égard se poursuivent et on prévoit une augmentation du taux de participation des femmes au cours de chacune des cinq prochaines années.	Parvenir à une participation plus équitable des femmes au fonctionnement de l'économie canadienne.	Permanent

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR TERRE-NEUVE
Décembre 1988

I. Faits saiilants

Les initiatives décrites dans le présent document sont celles qui ont déjà été prises ou qui ont été approuvées par le gouvernement de Terre-Neuve, compte tenu du document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*.

Au chapitre des projets déjà mis en oeuvre :

—l'application d'une politique ministérielle visant à supprimer le sexisme dans les communications et dont les dispositions sont exposées dans le document intitulé *Gender-Bias-Free Communications Policy and Guidelines*;

—la mise sur pied d'une banque de données sur les carrières, à laquelle on pourra avoir accès grâce à une ligne téléphonique directe;

—la publication, avec l'aide d'mploi et Immigration Canada (EIC), du guide *Emploi-avenir*;

—le lancement d'un projet pilote visant l'intégration professionnelle des femmes et dans le cadre duquel la moitié du salaire des femmes recrutées pour assumer des emplois non traditionnels est payée par le gouvernement;

—la publication d'un dépliant sur la formation des femmes aux métiers non traditionnels, qui fait suite à une étude menée par le Bureau des politiques concernant les femmes;

—l'affectation de fonds par la Division de la formation industrielle aux initiatives ayant pour but d'encourager les femmes à entreprendre un stage d'apprentissage.

Projets dont la mise en oeuvre est prévue :

—un examen des critères d'inscription aux établissements d'enseignement postsecondaire où la représentation féminine est faible afin de déterminer si les critères employés constituent un obstacle à l'inscription des femmes;

—la publication d'un dépliant visant à encourager les femmes à opter pour une formation axée sur les métiers et les techniques.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

Des dépliants sur l'apprentissage sont mis à jour périodiquement afin de les rendre neutres. La mise à jour a été facilitée par l'élaboration d'une politique ministérielle sur le sexisme qui est énoncée dans *Gender-Bias-Free Communications Policy and Guidelines*, document mis en circulation interne en novembre 1987.

Des comités consultatifs sur les questions féminines ont été institués dans plusieurs établissements provinciaux d'enseignement technique et collèges communautaires. Les membres des comités relèvent des conseils d'administration et représentent les étudiants, les employés, les professeurs et les groupes féminins locaux. On espère que la présence des comités suscitera l'intérêt à l'endroit des questions féminines sur les campus des établissements d'enseignement postsecondaire.

Un séminaire de sensibilisation aux questions féminines en matière d'études et de formation a été tenu le 2 novembre 1988 à l'intention du personnel de tous les établissements d'enseignement postsecondaire, des membres des divers comités consultatifs sur les questions féminines et des représentants du ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures.

Dans la foulée de l'atelier de sensibilisation, on a établi, au niveau régional, un mécanisme de consultation des établissements d'enseignement technique et des collèges communautaires au sujet de la formation des femmes.

b) Programmes d'éducation et de formation

La Division des services d'orientation professionnelle du ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures a pour mandat de satisfaire le besoin d'une gamme de services d'orientation nouveaux et plus complets mis en évidence par la réorganisation du système d'enseignement postsecondaire. Les services tiendront compte des besoins particuliers des femmes. Toutefois, la Division ne dispose pas encore de tout son personnel, de sorte qu'elle ne peut encore s'acquitter convenablement du rôle qui lui a été attribué.

Il n'en reste pas moins que certains progrès ont été accomplis. Une ligne téléphonique sans frais où l'on peut s'adresser pour se renseigner sur les carrières a été officiellement mise en service en octobre 1988. Le nombre d'appels a atteint 268 pendant le mois de décembre 1988 dont 141, soit 52,6 p. 100 venaient de femmes. Un informaticien est à mettre sur pied une banque de données sur les carrières qui sera accessible par l'entremise de cette ligne téléphonique.

Le ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures, en collaboration avec EIC, vient de produire le guide *Emploi-avenir*, qui contient des prévisions sur l'emploi dans divers domaines en fonction de taux de succès des diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire. Il sera distribué aux écoles, aux conseillers d'orientation et à tout autre intéressé.

Les cinq comités consultatifs chargés de la réorganisation du système des collèges communautaires ont été remplacés par un conseil d'administration dans chaque collège communautaire. Les conseils comptent un nombre égal d'hommes et de femmes, comme l'exige la politique d'équité en matière d'emploi pour les femmes dans la fonction publique de Terre-Neuve.

c) Accès à la formation

Le Programme de bourses professionnelles est maintenant en place. Au 31 décembre 1988, 833 bourses d'une valeur de 20 055 379 dollars avaient été accordées. Bien que le rendement scolaire constitue le principal critère d'octroi, le rapport entre lauréates et lauréats est d'environ 1 pour 2. Si l'on ne tient pas compte des bourses de génie, il passe à près d'un pour un. L'écart fait état du manque d'engouement des femmes pour les programmes de formation non traditionnels et, par conséquent, pour les débouchés habituellement réservés aux hommes.

Une étude de faisabilité sur la création d'une résidence pour parents sans conjoint et d'une garderie au collège communautaire du Labrador a révélé qu'il serait utile de donner suite au projet. Les nouvelles installations contribueraient à l'élimination des obstacles à l'éducation auxquels se heurtent les étudiants provenant des régions côtières. Le collège s'attend à obtenir un million de dollars dans le cadre de l'entente globale qu'il doit signer avec le Labrador au printemps de 1989 pour financer le projet. Des discussions sont en cours avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) au sujet de la possibilité de construire des logements à Happy Valley afin d'éviter l'institutionnalisation des parents sans conjoint. La garderie fera pour sa part partie des installations du collège.

Le programme *Women Into Successful Employment* est organisé conjointement par le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme et l'Association for Lifelong Learning. Il s'agit d'un programme d'intégration et de réintégration professionnelle et de préparation à l'emploi conçu afin d'offrir aux femmes la formation dont elles ont besoin pour prendre des décisions éclairées sur leur carrière. Le programme dispose des ressources nécessaires pour accueillir 15 participantes à temps plein et 10 à temps partiel. Douze des premières participantes ont terminé le programme le 31 juillet 1988. Sur les douze, neuf avaient déjà obtenu un emploi ou une place dans un programme de formation au moment de leur graduation.

Le programme a été doté d'un budget de deux ans. La majeure partie des fonds proviennent du programme national d'aide à l'innovation de la planification de l'emploi d'EIC. La contribution du gouvernement fédéral pour la première année du projet s'élève à 364 941 dollars. Le reste des fonds provient du Bureau des politiques concernant les femmes, qui a affecté 75 000 dollars sur deux ans au programme et qui pourrait éventuellement octroyer des fonds supplémentaires durant le prochain exercice. Le projet servira de modèle d'élaboration de programmes semblables dans les collèges communautaires.

Les conditions de deux projets pilotes ont été approuvées récemment. Dans le cadre de l'un d'eux, l'Intégration professionnelle des femmes, le gouvernement subventionne la moitié du salaire des femmes occupant un emploi non traditionnel durant au moins 26 semaines. La subvention totale peut atteindre 8 000 dollars par cliente si elle conserve l'emploi 52 semaines. La somme de 500 000 dollars a été affectée à ce projet; elle devrait suffire à subventionner le salaire de 65 personnes.

Le second projet pilote est un programme d'emploi des diplômées. Il s'agit d'un programme d'égalité des chances qui subventionne le salaire des diplômées d'établissements d'enseignement postsecondaire qui ont eu de la difficulté à se trouver un emploi. Le montant maximum des subventions versées dans le cadre de ce projet est également de 8 000 dollars par cliente par année, mais contrairement au programme Intégration professionnelle des femmes, les clientes doivent être employées 52 semaines pour que l'employeur ait droit à une subvention. Un million de dollars a été affecté à ce projet, ce qui devrait suffire à subventionner 125 personnes.

Des modifications ont été apportées aux méthodes de planification stratégique du ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures afin d'y incorporer une évaluation de l'incidence des nouveaux projets sur les femmes. Elles comprennent dorénavant la consultation auprès de groupes de femmes. De plus, les cadres qui proposent de nouveaux programmes doivent maintenant en évaluer le coût, les avantages et les conséquences. Une analyse de l'incidence des projets sur les femmes fait partie intégrante de l'évaluation des projets envisagés et est un facteur déterminant quant à l'approbation ou au rejet de projet.

III. Collecte de données et évaluation

a) Système d'information sur les étudiants

Suivant des consultations internes entre la Division de la planification et de la recherche du ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures et le Bureau des politiques concernant les femmes, des changements ont été apportés au Système d'information sur les étudiants. Le système révisé est maintenant en place. Des données ont été recueillies et saisies afin d'être analysées.

b) Enquêtes de suivi auprès des diplômés

Les enquêtes de suivi auprès des diplômés ont aussi été révisées à l'issue de consultations internes. Les enquêtes servent à compiler des données sur les diplômés de l'université Memorial, des collèges communautaires et des établissements d'enseignement technique. On peut maintenant se procurer les résultats de l'étude faite en 1986.

c) Examens périodiques

Le ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures s'est engagé à utiliser les résultats des recherches et l'évaluation des données pour connaître la situation des femmes dans le cadre des programmes de formation. Toutes les évaluations de programmes en cours comprennent une analyse approfondie des préoccupations féminines.

d) Formation aux emplois non traditionnels

Les résultats d'une étude sur les femmes inscrites dans des programmes de formation aux emplois non traditionnels menée par le Bureau des politiques concernant les femmes ont servi à élaborer le programme Intégration professionnelle des femmes. De plus, un dépliant sur les nouveaux choix de carrière qui s'offrent aux femmes a paru et est maintenant offert au public.

IV. Perspectives d'avenir

La réorganisation du système d'enseignement postsecondaire de la province a eu pour effet de retirer au ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures ses attributions en matière d'élaboration de programmes d'études. Il n'empêche que le ministère continuera d'encourager l'élaboration de programmes d'enseignement et la production de matériel didactique qui tiennent compte de la culture des femmes et de leur situation économique grâce à la participation des femmes aux consultations susmentionnées. Par ailleurs, le ministère et le Bureau des politiques concernant les femmes sont représentés au sein d'un groupe de travail interprovincial chargé d'examiner le matériel d'orientation et de formuler des lignes directrices en matière d'orientation. Le groupe a récemment publié un document intitulé *Report of the Collaborative Action Working Group on Counselling*.

Des projets pilotes défendant les droits des femmes seront financés dans deux établissements d'enseignement postsecondaire. Ils ne pourront pas débuter cette année en raison de l'absence de fonds disponibles. L'objet des projets sera d'étudier de nouveaux mécanismes susceptibles de rendre les programmes d'éducation et de formation plus accessibles aux femmes ainsi que de créer un climat favorable à l'apprentissage.

Les critères d'admissibilité aux établissements d'enseignement postsecondaire quant aux programmes où la participation féminine est faible seront étudiés afin de déterminer s'ils constituent un obstacle à l'inscription des femmes. Le ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures a approuvé ce projet et il sera mis en oeuvre sous peu.

Un dépliant promotionnel invitant les femmes à s'inscrire à des programmes de formation aux métiers et aux emplois techniques paraîtra. La conception du dépliant est maintenant terminée. En outre, on s'est procuré une bande vidéo sur les femmes exerçant des métiers et des emplois techniques; elle sera diffusée par l'entremise des bureaux régionaux du ministère du Perfectionnement professionnel et des Études supérieures.

L'élaboration d'un programme visant à attirer les femmes vers les métiers et les emplois techniques est prévue. Les groupes de participantes auront à leur disposition un coordonnateur qui leur dispensera des conseils, leur indiquera différents services et leur proposera des stages de formation. Le programme Intégration professionnelle des femmes (voir la partie II.c. ci-dessus) devrait contribuer à augmenter le nombre de femmes exerçant des métiers et des emplois techniques, soit des emplois non traditionnels. Par l'entremise du Programme provincial d'emploi dans le secteur privé, les employeurs seront également incités à recruter des femmes pour combler des postes dans des emplois non traditionnels. Du plus, le service de renseignement sur les carrières (voir la partie II.b. ci-dessus) permettra d'obtenir par téléphone des conseils et de l'information tenant compte des besoins particuliers des femmes.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Décembre 1988

Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard convient de l'importance de l'éducation dans toute stratégie ayant pour but d'accorder aux femmes une place égale au sein de la population active.

a) Principes et objectifs en matière d'éducation

Compte tenu de ce qui précède, le ministre de l'Éducation a dressé un plan quinquennal dans le but de répondre aux besoins des jeunes en matière d'instruction. Quatre priorités y sont définies : l'enseignement spécialisé, les services d'orientation, les bibliothèques dans les écoles et les cours à l'intention des élèves doués. Dans le cadre du plan d'action du ministère de l'Éducation, le ministre a mandaté un comité pour l'examen des principes et des objectifs visés par les écoles élémentaires et secondaires de la province.

Étant donné que la société a largement évolué depuis l'établissement des principes de l'éducation en 1970, le comité penchera à la fois sur la situation actuelle du système d'enseignement et sur les mesures qui doivent être prises pour préparer les élèves et les étudiants pour l'avenir.

Le comité désire connaître l'opinion du public. Les audiences publiques auront lieu au début de 1989; les mémoires seront acceptés jusqu'au 31 janvier 1989. Le rapport final comprenant l'énoncé révisé des principes et objectifs sera présenté au ministre d'ici au 31 juillet 1989.

b) Formation professionnelle

Le ministère de l'Éducation et celui de l'Industrie ont entrepris d'étudier le système de formation professionnelle de l'Île-du-Prince-Édouard. Le rapport qu'ils ont compilé, intitulé *Vocational Education on Prince Edward Island: Some New Directions*, a été rendu public le 5 décembre 1988 par le ministre de l'Éducation.

Le rapport relève certains obstacles auxquels se heurtent les femmes qui veulent acquérir une formation : pénurie de garderies ou coût inabordable, négligence de la part des établissements d'enseignement qui ne tiennent pas compte des besoins des étudiants à temps partiel ou dont le règlement est conçu en fonction des étudiants à temps plein suivant des cours le jour, systèmes d'aide financière qui semblent surtout destinés aux jeunes célibataires. Le rapport précise également que les femmes sont encore très peu représentées dans les programmes d'apprentissage et dans les cours de métiers traditionnels.

Le ministre de l'Éducation a demandé au public de lui communiquer son opinion d'ici au 31 janvier 1989, avant qu'il ne donne suite aux recommandations formulées dans le rapport et n'entreprenne ainsi l'amélioration du système de formation professionnelle de l'Île-du-Prince-Édouard.

c) Apprentissage

Le ministère de l'Industrie est en train de mettre au point une stratégie visant à augmenter la participation des femmes aux programmes d'apprentissage. De plus, le comité fédéral-provincial de la formation professionnelle a rencontré les représentantes du Conseil consultatif de la situation de la femme, le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme et la Division de la promotion de la femme du ministère du Travail afin d'obtenir leur exposé sur la question de la formation des femmes. Le ministère étudie actuellement leurs propositions.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LA NOUVELLE-ÉCOSSE
Décembre 1988

Le présent rapport résume les mesures prises en Nouvelle-Écosse au cours de 1987-1988 pour appuyer la stratégie proposée dans le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*. Les initiatives prises et les lignes de conduite adoptées témoignent de la conviction du gouvernement de la Nouvelle-Écosse que l'éducation et la formation sont indissociables de l'égalité économique des femmes et qu'il convient donc de se pencher sur ces questions. En dépit de ressources limitées, la Nouvelle-Écosse a mis en oeuvre un certain nombre de mesures permettant aux femmes d'acquérir les compétences qui leur permettront d'atteindre l'égalité.

I. Faits saillants

La loi néo-écossaise sur l'équité salariale a été déposée par le ministre du Travail le 31 mars 1988 et a reçu la sanction royale le 25 mai 1988. L'application du principe aux fonctionnaires, aux employés de la voirie et à certains employés des hôpitaux Victoria General et Nova Scotia a débuté le 1er septembre 1988. Les sociétés d'État, les autres hôpitaux et les commissions scolaires doivent commencer la mise en application du principe au plus tard le 1er septembre 1989. Une loi visant à protéger les employés des universités, des municipalités et du secteur privé sera déposée au cours de la session 1992 de l'Assemblée législative.

Le ministre de l'Éducation a demandé à toutes les commissions scolaires de mettre en oeuvre des plans d'action positive afin d'accroître le nombre de femmes occupant des postes d'administration.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

Sept documents ont paru dans la série *Careers for Women* (Carrières pour les femmes) : métiers spécialisés, services de santé, services communautaires et services d'éducation, sciences naturelles, affaires et finances, emplois de bureau, sciences et technologie.

Ils seront distribués dans tous les districts scolaires, dans les écoles secondaires et dans les écoles intermédiaires de la province. Ils seront mis à la disposition des élèves et seront utilisés par les enseignants en salle de classe. Les conseillers d'orientation s'en serviront également.

Le gouvernement encouragera les femmes à entreprendre une carrière en sciences et en technologie et adaptera les programmes d'enseignement afin que les jeunes puissent faire des choix de carrière plus éclairés.

b) Programmes d'éducation et de formation

Un programme de formation en matière d'orientation professionnelle a été mis sur pied. Un stage d'été de cinq jours sur l'orientation professionnelle des jeunes filles s'est tenu en août 1988. Des éducateurs de 16 commissions scolaires y ont participé.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, par l'intermédiaire du Centre de documentation sur les carrières du bureau Initiatives Jeunesse, a mis sur pied un service d'emploi pour les femmes. On peut y obtenir de la documentation sur la planification de carrière.

Dans chaque collège communautaire et centre d'évaluation professionnelle, des agents d'éducation et de formation communautaires aideront les étudiants à déterminer leurs intérêts et leurs aptitudes et à choisir les métiers susceptibles de leur convenir.

Le bureau Initiatives Jeunesse offre des services d'orientation professionnelle aux jeunes filles et aux femmes âgées de 15 à 25 ans. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation technique offre également un service d'orientation mobile aux jeunes femmes habitant les zones rurales.

Un programme spécial sera mis sur pied à l'école normale de la Nouvelle-Écosse pour la formation des conseillers d'orientation. Les conseillers en place disposent de cinq ans pour satisfaire aux nouvelles exigences.

III. Collecte et évaluation des données

Les inscriptions aux cours offerts dans les écoles secondaires sont ventilées par sexe. Les données sur la participation des femmes aux cours de sciences, aux cours techniques et aux autres cours sont analysées chaque année par le ministère de l'Éducation.

IV. Perspectives d'avenir

De nouveaux cours à l'intention des conseillers d'orientation et de l'éducation professionnelles, notamment sur l'orientation des jeunes femmes, sont envisagés.

Les districts scolaires sont encouragés à organiser tout au long de l'année des activités liées au choix de carrière, y compris des activités conçues pour encourager les jeunes femmes à choisir parmi toutes les carrières qui s'offrent à elles et non à opter pour un métier traditionnellement réservé aux femmes.

À mesure que les programmes cadres sont révisés, des éléments relatifs à l'éducation professionnelle y sont incorporés. La nécessité d'encourager les jeunes femmes à s'intéresser à des domaines comme les sciences, la technologie et les mathématiques y sera expressément mentionnée.

La formation en cours d'emploi dispensée aux enseignants par la Division du programme d'études touche généralement à l'éducation professionnelle. Une importance particulière est accordée à cet élément dans le cadre de la formation liée aux sciences, aux mathématiques, à l'épanouissement personnel et aux relations interpersonnelles, au choix d'une carrière et à l'orientation scolaire. On encourage les enseignants à inciter les jeunes femmes à envisager n'importe quelle carrière.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle est en train de mettre sur pied quatre garderies dans ses établissements de formation à travers la province.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LE NOUVEAU-BRUNSWICK

Décembre 1988

À l'occasion de la Conférence annuelle des premiers ministres qui s'est tenue en novembre 1986, les provinces et les territoires, y compris le Nouveau-Brunswick, ont approuvé le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*.

En outre, à la même occasion, le Nouveau-Brunswick a présenté le document *Vers l'égalité, la formation et l'emploi : un plan d'action à l'intention des femmes du Nouveau-Brunswick*, qui comprenait les plans d'action des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation, du Commerce et de la Technologie et du Travail.

À l'occasion de la Conférence annuelle des premiers ministres tenue en novembre 1987, des rapports d'étape sur les stratégies soulignées dans les plans d'action ont été présentés par les provinces et les territoires dans le document *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*.

En plus des rapports d'étape du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, du Commerce et de la Technologie et du Travail, le Nouveau-Brunswick a présenté le document *Possibilités d'éducation pour les filles et les garçons : un engagement pour l'égalité des sexes, 1987*, rapport préparé par le ministère de l'Éducation.

En novembre 1987, les premiers ministres ont demandé qu'un deuxième rapport d'étape leur soit présenté à la prochaine conférence annuelle.

Les plans d'action des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation, du Commerce et de la Technologie et du Travail ont été évalués et des rapports d'étape de la deuxième année ont été présentés. Par contre, les activités du ministère de l'Éducation sont exposées pour la première fois, ce qui explique la mention des faits saillants.

D'autres projets ont aussi été entrepris afin d'améliorer les possibilités d'emploi et de formation offertes aux femmes. Le programme d'équité salariale sera mis en oeuvre pour les employés dont les dispositions d'emploi sont stipulées à la Partie I de la *Loi sur la Fonction publique*. D'ailleurs, on est en train de rédiger une loi à cet égard.

I. Faits saillants

Ministère de l'Éducation :

—Le ministre a distribué dans toutes les écoles de la province des documents traitant des possibilités en matière d'éducation.

—Le ministre a annoncé la création d'un comité consultatif supérieur tripartite sur les questions féminines qui s'occupera de tous les aspects des questions féminines en matière d'éducation et qui lui fera régulièrement rapport de ses activités.

—Le ministère a élaboré et distribué au cours de l'hiver le premier document d'appoint conçu spécifiquement pour les jeunes filles intitulé *I Can Be Anything*; l'ouvrage est utilisé comme matériel didactique dans le cours d'orientation professionnelle offert aux élèves de 7e, 8e, et 9e années.

—Le premier colloque sur la science destiné aux jeunes filles du secondaire a eu lieu à Fredericton au printemps. Le colloque, auquel ont participé plus de 100 élèves et enseignant(e)s, comprenait des visites d'entreprises forestières et de cabinets d'ingénieurs ainsi que des exposés présentés par des femmes scientifiques connues.

—Les comités consultatifs du ministre sur les questions féminines en éducation ont tenu plusieurs réunions au cours de l'année. Ils ont étudié le document sur l'égalité des sexes en vue de son application dans les districts scolaires. Ils ont de plus fait des suggestions visant à renforcer la présence des femmes dans le système scolaire.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
a) Évolution des mentalités			
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation			
Accroître la participation des femmes aux conseils et comités.	Effectuer une étude sur la composition des conseils et des comités consultatifs du ministère et modifier plus particulièrement la composition de la Commission de la formation et de la certification industrielle de façon à y inclure les femmes.	1987	À la suite de la restructuration complète des mécanismes de consultation du ministère, on compte dorénavant trois femmes membres de la Commission de la formation et de la certification industrielle et quatre femmes membres des comités sectoriels du ministère. De plus, environ 60 femmes ont été mises en candidature aux Comités consultatifs des programmes d'étude (CCPE); les femmes devraient donc être représentées de façon équitable au sein de ces comités.
Fournir aux étudiants et étudiantes des modèles féminins positifs.	Grâce au plan triennal d'action positive, davantage de femmes seront affectées à des postes de direction et d'enseignement, catégories professionnelles où elles sont actuellement sous-représentées.	1987-1990	Le ministère compte maintenant dans ses rangs 16 femmes occupant des postes de niveaux de classification d'agent d'Éducation I et II, dont une rectrice et quatre chefs de département.
Ministère du Commerce et de la Technologie			
Assurer la participation des femmes aux conseils et commissions.	Entreprendre une étude sur la composition des conseils et commissions relevant du ministère et préconiser la participation des femmes.	1989	En cours. Révision de la composition des commissions suivantes terminée : Le Conseil de développement industriel du Nouveau-Brunswick —composé de neuf membres (dont une femme). La Commission d'appel en matière de développement industriel du Nouveau-Brunswick — composée de sept membres (dont une femme). La Commission de développement commercial du Nouveau-Brunswick —composée de dix membres (dont une femme nommée à l'automne 1987, une première).
Ministère de l'Éducation			
Sensibiliser davantage les écoles publiques.	Diffuser de la documentation pertinente, mettre davantage l'accent sur les questions féminines.	Mesure permanente	Le document sur l'égalité des sexes a été envoyé aux écoles. Les médias se sont penchés sur les questions féminines. Des articles connexes ont paru dans le bulletin du ministère.
Renseigner davantage les élèves de sexe féminin sur les carrières non traditionnelles.	Offrir des programmes d'études appropriés et donner l'occasion aux élèves de sexe féminin de se renseigner sur les carrières non traditionnellement destinées aux femmes.	Mesure permanente	Le document *I Can Be Anything*, qui a été intégré au programme d'études, a été publié en 1988 dans le cadre du programme d'orientation professionnelle destiné aux élèves du secondaire premier cycle. Les filles ont été incitées à participer aux foires à caractère scientifique et des cours techniques mixtes ont été implantés en 1986 dans les écoles francophones, et en 1987, dans les écoles anglophones.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
Ministère du Travail			
Veiller à ce que les femmes soient représentées proportionnellement à leur part de la population active au sein des commissions, des comités et des conseils du ministère.	Entreprendre dans un premier temps, une étude de la participation des femmes aux commissions, comités et conseils et procéder ensuite à l'affectation de femmes compétentes jusqu'à ce que les femmes soient représentées proportionnellement à leur part de la population active.	1991	Selon une étude effectuée par le ministère auprès des commissions, comités et conseils dont il est responsable, 16 p. 100 des membres sont des femmes.
	Établir un répertoire des candidates compétentes qu'il communiquera aux syndicats et aux dirigeants d'entreprises en vue d'améliorer la représentation proportionnelle des femmes.		L'inventaire qu'a préparé le Conseil consultatif sur la condition féminine est actuellement utilisé à cet égard.
	Demander aux diverses organisations de soumettre le nom de femmes compétentes quand elles proposent des candidatures aux divers comités, commissions et conseils.	Mesure permanente	Les femmes comptent pour 26 p. 100 des affectations effectuées depuis mai 1987.

b) Programmes d'éducation et de formation

i) Orientation

Ministère de l'Éducation

Aider les jeunes filles à acquérir des techniques de prise de décision.	Élargir les programmes d'étude et les activités scolaires et encourager les activités parascolaires.	Mesure permanente	En 1986, les écoles secondaires francophones ont offert pour la première fois un cours technique obligatoire, tandis que les écoles anglophones ont introduit, en 1987, un cours pilote dans ce domaine. Par ailleurs, en 1986 et 1987 respectivement, les écoles secondaires francophones et anglophones ont ajouté à leur programme d'études un cours obligatoire sur l'initiation à la vie quotidienne, cours qui préconise l'acquisition d'habiletés en matière de prise de décision.
Sensibiliser le personnel enseignant et les administrateurs d'école à l'évolution du rôle de la femme.	Offrir une formation en cours d'emploi et des ressources appropriées.	Mesure permanente	Une bande vidéo sur les entrepreneures est offerte aux écoles et possibilité offerte au personnel enseignant, par l'entremise de colloques et d'ateliers provinciaux et locaux, de se renseigner sur les questions féminines.
Éliminer le sexisme du matériel didactique.	Avoir recours à un guide dans le but de déceler le sexisme dans les manuels scolaires et autres ressources pédagogiques.	1989	On a élaboré des directives à l'intention des écoles francophones, tandis que l'on en est à l'étape de la conception pour les écoles anglophones, aux fins d'application en 1989. Les éditeurs de manuels scolaires se conforment aux directives en question en ce qui concerne les manuels de base.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
Ministère du Travail			
Aider les jeunes filles du secondaire à acquérir des techniques de prise de décision.	Le ministère du Travail, grâce au programme *Towards A Realistic Goal and Enriched Tomorrow (TARGET)* qu'il est en train d'élaborer en collaboration avec l'Institut féminin du Nouveau-Brunswick, fournira des renseignements aux jeunes filles du secondaire sur les techniques de prise de décision employées en milieu de travail.	1987	Au mois d'août 1987, six ateliers ont été offerts, conformément aux prévisions. La responsabilité du programme élaboré avec l'aide du ministère du Travail relève maintenant de l'Institut féminin.
Encourager les jeunes filles préadolescentes et adolescentes à envisager une carrière non traditionnelle.	En collaboration avec le Réseau des femmes du Nouveau-Brunswick, établir un bureau de conférencières regroupant des personnes-ressources qui ont opté pour une carrière non traditionnelle et qui pourront parler aux jeunes filles préadolescentes et adolescentes de leur plan de carrière.		Ces mesures prises avec l'aide du ministère du Travail relèvent dorénavant du Réseau des femmes.
	Partager l'expertise acquise grâce à l'établissement du programme *TARGET* et du Bureau des conférencières et travailler avec le ministère de l'Éducation et la Direction générale de la condition féminine à la mise sur pied d'un programme de sensibilisation à l'intention des jeunes filles du secondaire.		
ii) Apprentissage et formation dans les secteurs d'emploi non traditionnels			
Ministère du Commerce et de la Technologie			
Offrir aux femmes la formation requise pour devenir entrepreneures.	Organiser des stages de formation à l'intention de nouvelles entrepreneures dans cinq centres de la province.	1989	Des colloques ont eu lieu en 1987-1988 pour les entrepreneures dans les domaines suivants : la gestion du temps, la supervision en affaires, les techniques de leadership et l'affirmation de soi. D'autres ateliers prévus pour automne 1988 sur les techniques de négociation, la communication en affaires et le style de gestion participatif.
Faire des recherches sur les moyens à mettre en oeuvre pour appuyer les entrepreneures.	Créer un comité consultatif qui sera composé de femmes du ministère et qui s'occupera de questions féminines.	1989	La première réunion a eu lieu en octobre 1988.
Encourager les femmes à devenir entrepreneures.	Monter un film sur des entrepreneures qui ont réussi et le mettre à la disposition des écoles, des collèges, des universités, des chambres de commerce et des groupes de femmes.	nov. 1987	La première représentation a eu lieu le 23 juin 1988. On est en train d'en faire des copies dans les deux langues afin de les distribuer aux écoles, universités, etc.
	À partir du vidéo, préparer une affiche visant à encourager les femmes à devenir entrepreneures	1988	Le projet a été abandonné faute de fonds.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
	Préparer un dépliant d'accompagnement de la bande vidéo décrivant l'aide offerte aux femmes qui veulent se lancer en affaires.	fév. 1988	Un dépliant a été publié en juin 1988 dans les deux langues officielles et des exemplaires seront fournis aux écoles, universités, etc. avec la bande vidéo.
Faire connaître davantage les programmes et les services.	Préparer un dépliant sur les programmes et les services offerts.	jan. 1988	Mise en page du dépliant terminée et publication prévue pour la fin de septembre 1988.
Ministère du Travail			
Offrir aux personnes en chômage qui souhaitent se lancer en affaires des prêts sans intérêt. Les femmes sont parmi les groupes cibles.	Dans le cadre du programme Entrepreneur du Nouveau-Brunswick, offrir des prêts aux personnes en chômage afin qu'elles puissent lancer une affaire. Organiser des colloques et préparer des documents sur la gestion des affaires.	1988	Les femmes représentent 45 p. 100 des participants au programme Entrepreneur du Nouveau-Brunswick, lancé en juin 1988.
iii) Milieu d'apprentissage			
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation			
Sensibiliser davantage les femmes à l'importance de la planification de carrière et de la polyvalence.	Organiser des campagnes publicitaires de recrutement qui présentent des femmes dans des domaines d'études non traditionnels et qui encouragent les jeunes femmes à envisager toutes les possibilités de carrière.	Mesure permanente	Le matériel publicitaire (audio-visuel et écrit) comprend des images de femmes dans une variété de métiers. Une annonce publicitaire à l'intention des jeunes filles est diffusée à la télévision tous les ans.
	Faire des exposés dans les écoles secondaires en vue de renseigner les jeunes femmes sur les programmes de formation dans lesquels elles sont sous- répresentées et où il y a encore des débouchés.	Mesure permanente	Toutes les écoles secondaires du Nouveau-Brunswick reçoivent, au moins une fois l'an, la visite d'un conseiller ou d'une conseillère en orientation du collège communautaire. Un accent particulier est mis sur la promotion de secteurs d'emploi non traditionnels pour les femmes.
	Fournir aux conseillers et conseillères en orientation des renseignements à jour sur le marché du travail et sur les répercussions des changements technologiques sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes. Tous les conseillers et conseillères devront être non sexistes dans leur attitude et refléter dans leur orientation l'évolution constante de l'organisation du travail.	Mesure permanente	Le ministère continue d'assurer la co-présidence du Comité fédéral-provincial sur l'orientation. De plus, toute l'information se rapportant à la condition féminine est acheminée aux conseillers et conseillères des collèges.
	Monter des présentoirs ou organiser des séances d'information à l'occasion des journées sur les carrières ou des journées d'accueil axées sur la planification de carrière organisées à l'intention de femmes qui arrivent sur le marché du travail ou qui le réintègrent.	1987	Les dépliants produits en 1987 sont utilisés de façon régulière à l'occasion de journées spéciales sur les carrières.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
	Accroître l'échange de renseignements entre les conseillers et conseillères en orientation des collèges et les agents et agentes de liaison des Centres d'emploi du Canada (CEC).	Mesure permanente	La réunion annuelle des agents et agentes de liaison des Centres d'emploi et de la conseillère spéciale des questions féminines se tient habituellement en novembre.
Sensibiliser le personnel enseignant des écoles et des collèges communautaires ainsi que les employeurs à l'évolution du rôle de la femme sur le marché du travail.	Organiser des séances d'information à l'intention du personnel des collèges communautaires du 1er cycle, séances qui mettront l'accent sur la nécessité d'appuyer et de promouvoir l'inscription des femmes aux programmes de mathématiques, de sciences et de technologie.	1987	Un atelier à l'intention des conseillers et conseillères du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a eu lieu au mois de novembre 1988. L'accent sera mis sur la nécessité d'appuyer et de promouvoir l'inscription des femmes aux programmes de mathématiques, de sciences et de technologie.
	Encourager les employeurs, lorsqu'il est question de placement ou de consultation, à embaucher des étudiantes inscrites à des programmes non traditionnels.	Mesure permanente	
Améliorer les services de soutien aux étudiants offerts dans les collèges.	Mener une enquête sur les problèmes qu'ont à résoudre les étudiantes en matière de garde des enfants, d'aide financière, de recours aux services de soutien, de discrimination, etc.	1987	Le questionnaire utilisé dans le cadre de l'enquête terminé en décembre 1988.
	Réaliser des entrevues de départ avec des étudiantes qui abandonnent un programme ou qui retirent leur inscription. Les résultats serviront de points de référence pour l'orientation future.	1987	Entrevues de départ offertes à toutes les étudiantes qui abandonnent un programme ou retirent leur inscription.
	Former des groupes de soutien pour les étudiantes qui sont mères célibataires, les étudiantes plus âgées et les étudiantes inscrites à un programme non traditionnel.	Mesure permanente	Une nouvelle politique des services aux étudiantes stipule que des groupes de soutien doivent être établis, au besoin, pour un ou tous les groupes d'étudiants et étudiantes mentionnés précédemment. Un programme de leçons particulières donné par des étudiants et des étudiantes a été établi à Saint-John.

iv) Programme d'aide et d'enseignement

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

Éliminer le sexisme dans le matériel didactique et dans la salle de classe.	Offrir à tous les enseignant(e)s au moins une séance de perfectionnement professionnel portant sur des thèmes comme la discrimination fondée sur le sexe et les stéréotypes sexuels dans le matériel et les méthodes pédagogiques.	Mesure permanente	Une bande vidéo traitant du sexisme dans le langage a été achetée et on la présente actuellement au personnel des collèges et du bureau central.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
c) Accès à la formation			
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation			
Offrir davantage de possibilités de formation aux femmes.	Étudier les possibilités offertes par l'enseignement à distance et les nouvelles technologies pour dispenser les programmes aux femmes vivant en milieu rural.	1989	Un plan d'action a été proposé aux cadres supérieurs en août 1988.
	Offrir régulièrement, à temps plein et à temps partiel, des programmes spéciaux comme l'orientation professionnelle de la femme, la démystification des mathématiques et l'introduction aux métiers et à la technologie pour les femmes.	1987	Ces programmes, et d'autres programmes connexes comme la prospection du marché du travail, la femme et sa propre entreprise et la femme en affaire, sont offerts en permanence.
	Travailler à l'aménagement de garderies dans chaque établissement de la province.	Mesure permanente	Des garderies existent à Campbellton, Bathurst, Dieppe et Saint-John. L'étude des besoins pour Moncton est maintenant terminée et une garderie est prévue dans les plans de rénovation du Collège de la Miramichi.
	Faire une enquête sur les besoins en matière de formation et de service, des femmes qui ne fréquentent pas les établissements de la province.	1987	L'enquête fait partie d'une étude de portée plus vaste qu'effectue le ministère.
Aider les femmes au foyer qui désirent réintégrer le marché du travail.	Évaluer et mettre à jour les programmes d'orientation professionnelle offerts aux femmes et veiller à ce qu'ils préconisent la prospection des secteurs d'emploi, l'importance de se connaître soi-même, l'importance de connaître le marché du travail actuel et futur et l'apprentissage des connaissances requises par le marché du travail.	1987	Travaux en cours devant être complétés en juin 1989.
Améliorer et contrôler la façon dont le ministère s'y prend pour répondre aux besoins de formation des femmes.	Créer dans chaque collège un comité consultatif sur les questions féminines composé à la fois de membres du personnel et d'étudiants et étudiantes. Ces comités aideraient les collèges à répondre aux besoins des femmes dans les établissements et dans la localité et rendraient compte chaque année des mesures prises et des résultats obtenus.	1987	Chacun des neufs collèges du réseau est aujourd'hui doté d'un comité.
Ministère de l'Éducation			
Aider les enseignantes à se préparer à occuper des postes de responsabilité.	Lancer des programmes de formation.	Mesure permanente	Le Programme de bourses à l'intention des enseignantes octroie des fonds à celles qui désirent obtenir le certificat les rendant aptes à occuper un poste de directeur(trice). Le colloque sur les femmes et le leadership, qui se tient tous les ans, a attiré 60 déléguées en 1988.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
Ministère du Travail			
Augmenter l'aptitude au travail des bénéficiaires de supplément de revenu, dont beaucoup sont des mères célibataires.	Le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et le ministère de l'Aide au revenu termineront sous peu leurs pourparlers avec le gouvernement fédéral à ce propos et offriront des programmes particuliers aux bénéficiaires de l'aide sociale.	1988	Les pourparlers ont amené la signature d'une entente fédérale-provinciale visant à améliorer l'aptitude au travail des bénéficiaires de l'aide sociale. En 1987-1988, 60 p. 100 des bénéficiaires de l'aide sociale qui ont été engagés dans le cadre du programme Emploi dans l'entreprise du ministère du Travail étaient des femmes.
Déterminer les besoins des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible en matière de formation et d'emploi.	En collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, se pencher sur les besoins particuliers des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible en matière de formation et d'emploi.	1987-1988	L'évaluation effectuée par le ministère du Travail afin d'estimer le nombre de femmes de la province qui font partie du groupe cible complétera les études déjà faites sur les occasions de formation offertes aux immigrantes. Le document *Employment and Employment Training for Immigrant Women* a été préparé par le groupe Women Working With Immigrant Women in New Brunswick.
	Les ministères susmentionnés détermineront conjointement les besoins de formation en langue seconde (anglais et français).		Le ministère du Travail a terminé l'évaluation par rapport à la demande des services de formation en langue seconde offerts.
	De plus, les ministères évalueront les modalités d'accréditation pour s'assurer que l'évaluation des études faites à l'extérieur du Canada soit axée sur les résultats.		Lorsqu'il sera terminé, le projet du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation visant à normaliser les crédits accordés par les écoles publiques et privées aux chapitres de l'enseignement classique et de la reconnaissance des acquis à des fins d'apprentissage pourrait bien être applicable à l'évaluation des immigrantes à des fins d'emploi.
	Le ministère du Travail s'assurera que l'on tienne compte des besoins de formation particuliers des immigrantes et des femmes appartenant à des minorités visibles dans les stratégies de création d'emploi du gouvernement provincial et dans celles qui seront arrêtées dans le cadre du programme fédéral-provincial Planification de l'emploi.		Les immigrantes et les femmes appartenant à une minorité visible ne forment qu'une partie du groupe cible plus large des femmes en vertu des programmes provinciaux de développement de l'emploi. Elles font aussi partie des deux groupes cibles, les femmes et les minorités visibles, dans le cadre du programme fédéral Planification de l'emploi.
Encourager le secteur privé à offrir des emplois non traditionnels aux femmes, à leur donner la formation voulue et des possibilités d'avancement.	Les ministères du Travail, de l'Enseignement supérieur et de la Formation, du Commerce et de la Technologie et la Direction générale de la condition féminine, grâce aux liens qu'ils entretiennent avec le secteur privé, mettront sur pied un programme de sensibilisation des employeurs de la province.	Mesure permanente	Divers programmes qui seront offerts cette année ont pour clientèle cible les femmes inscrites à des programmes de création d'emploi. La Direction générale de la condition féminine a été chargée de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Les quatre organismes mènent des activités de sensibilisation chaque fois qu'ils entrent en contact avec des employeurs du secteur privé.

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
III. Collecte de données et évaluation			
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation			
Améliorer les données de base sur les inscriptions.	Recueillir des données, selon le sexe, sur les inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les établissements d'enseignement.	1987	La collecte des données, selon le sexe, sur les inscriptions à temps plein et à temps partiel est maintenant institutionnalisée au ministère.
Ministère du Commerce et de la Technologie			
Élaborer une base de données statistiques comportant une ventilation selon le sexe.	Faire l'étude du nombre de femmes qui profitent des programmes d'aide financière du ministère.	Mesure permanente	Le système informatisé comprend dorénavant une zone de ventilation des demandeurs selon le sexe.
	Réaliser une étude sur la présence des femmes entrepreneures dans les secteurs de la fabrication et de la transformation.	nov. 1987	L'étude entreprise en 1988 est presque terminée.
Ministère de l'Éducation			
Améliorer les données sur les inscriptions.	Améliorer les méthodes de collecte, de vérification et de diffusion des données.	Mesure permanente	Les formulaires d'inscription ont été modifiés; ils permettent maintenant d'obtenir des statistiques sur les enseignantes, les administratrices et les élèves de sexe féminin.
Améliorer les données sur l'abandon des études.	Mettre au point un système de contrôle plus efficace.	1989-1990	Le bureau chargé des statistiques a entrepris une planification préliminaire.
Ministère du Travail			
Veiller à ce que les femmes puissent participer aux divers programmes proportionnellement à la place qu'elles occupent au sein de la main-d'oeuvre.	Continuer de suivre de près la question de la participation féminine aux programmes de développement de l'emploi.	Mesure permanente	Au cours de l'exercice 1987-1988, 46 p. 100 des nouveaux employés étaient des femmes, soit un pourcentage plus élevé que dans la main-d'oeuvre, qui compte 42 p. 100 de femmes.
Veiller à ce que la répartition professionnelle des femmes qui participent aux programmes de développement de l'emploi soit équitable.	Analyser les statistiques relatives aux programmes de développement de l'emploi en vue d'établir la répartition des femmes selon leur catégorie professionnelle. Le ministère se servira des renseignements ainsi obtenus pour modifier la nature des primes d'encouragement à l'emploi qu'il accorde au secteur privé afin d'assurer une représentation équitable des femmes dans les différentes catégories professionnelles.	Mesure permanente	La ventilation selon la catégorie professionnelle est terminée.
	Évaluer le concept de postes intermédiaires comme moyen d'aider les femmes à obtenir un poste de direction dans le secteur privé.		

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
IV. Autres mesures d'accès à l'emploi			
Ministère du Travail			
Obtenir l'opinion des groupes communautaires et des groupes d'intérêt sur la réforme des régimes de pension privés.	Déposer un projet de loi sur les régimes de pension privés afin d'amorcer la discussion. (En vertu de la loi, les personnes qui travaillent à temps partiel pourront adhérer à un régime de pension après deux années de service et les avantages sociaux seront acquis après deux ans d'adhésion au régime. Les réformes proposées engloberaient le droit aux prestations de survivant au décès du conjoint, même en cas de remariage. Par ailleurs, toute distinction de sexe serait interdite.)		Le gouvernement a déposé un projet de loi sur les prestations de retraite au cours de la session de 1987; la loi devrait être promulguée le 1er janvier 1989. Il s'attend à une réaction immédiate des syndicats en ce qui a trait aux négociations collectives, car la mise en application de la nouvelle loi doit prendre deux ans, mais les syndicats veulent absolument obtenir des clauses protectrices avant 1991.
Étudier divers moyens d'instaurer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et proposer des solutions.	Continuer de suivre l'évolution du principe dans les autres provinces et proposer divers moyens d'application.		Un comité interministériel, présidé par la Direction générale de la condition féminine, a préparé un rapport sur l'équité salariale qui a reçu l'aval du gouvernement. Les mesures envisagées s'appliqueront, par voie législative, aux employés dont les modalités d'emploi sont énoncées à la Partie I de la *Loi sur la Fonction publique*.
Veiller à la salubrité du milieu de travail.	La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick continuera d'étudier la question des normes ergonomiques relatives à la bureautique et au milieu de travail et proposera des solutions à cet égard.	Mesure permanente	En cours
Ministère du Travail			
Veiller à ce que les écrans de visualisation de terminaux n'aient pas d'effets nocifs sur les opérateurs et opératrices.	La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick continuera de suivre les travaux effectués sur les émissions radioactives de faible densité dégagées par les écrans de visualisation et sur leurs effets sur la santé des opérateurs et des opératrices, notamment des femmes enceintes.	Mesure permanente	En cours
Obtenir l'opinion du public, du monde des affaires et des groupes d'intérêt sur les modifications envisagées à la *Loi sur les normes d'emploi*.	Le ministère du Travail a publié un document de consultation sur les normes d'emploi. (Il tiendra compte de l'avis des syndicats, des entreprises, des groupes d'intérêt et de particuliers dans les modifications qu'il proposera à l'Assemblée législative.) Le document de consultation propose notamment ce qui suit : —que les femmes continuent d'accumuler de l'ancienneté pendant les congés de maternité et que les mères adoptives aient droit elles aussi à un congé;		Les points ci-après ont été soumis à l'examen d'un comité législatif avant que l'on ne statue sur les modifications à apporter à la Loi : —modifier les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'assurer le traitement équitable des employés à temps partiel en ce qui concerne les congés annuels, les jours fériés rémunérés et les périodes de repos hebdomadaire; —offrir des congés de maternité et de paternité non rémunérés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant tout en assurant que les employés conservent leur ancienneté, les mêmes avantages sociaux et le même salaire à leur retour au travail;

Objectifs	*Mesures*	*Délais impartis*	*Progrès réalisés*
	—que les personnes qui travaillent à temps partiel et celles qui travaillent à plein temps soient traitées de la même façon en ce qui concerne les congés annuels, les jours fériés rémunérés et les périodes de repos hebdomadaire; —que, dans le cas du travail à temps partiel, la somme à laquelle ont droit les personnes visées en remplacement du préavis de cessation d'emploi leur soit versée en deux tranches hebdomadaires afin d'atténuer les répercussions défavorables qu'ont eues les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage*; —que tout arriéré de salaire dû en cas de cessation d'emploi soit versé dans les douze jours afin de réduire les pertes que pourrait entraîner la faillite ou l'insolvabilité de l'employeur. Le document propose que la Loi comporte une disposition créant une fiducie afin de protéger le dû des salariés.		—permettre, dans certaines circonstances, des congés parentaux non rémunérées; —assurer aux employés un congé de deuil dans l'éventualité du décès de certains membres de la famille; —permettre aux employés d'accumuler de l'ancienneté lorsqu'ils sont en congé autorisé.

V. Perspectives d'avenir

Ministère de l'Éducation

Le ministère prévoit publier un dépliant qui servira de cadre pour la mise en oeuvre, dans les écoles, des mesures formulées dans le document sur l'égalité des chances en matière d'éducation. L'organisation chaque année d'ateliers sur les femmes et la science et les femmes et le leadership permettra de continuer d'adhérer aux principes énoncés dans le document sur l'équité.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LE QUÉBEC

Décembre 1988

À l'occasion de la Conférence annuelle de novembre 1985, les premiers ministres ont adopté le *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Le document, préparé par les ministres responsables de la condition féminine, visait à indiquer les domaines où la collaboration des différents paliers de gouvernement (fédéral, provincial et territorial) serait susceptible d'améliorer les chances d'accès au marché du travail des Canadiennes.

Après avoir étudié la situation des Canadiennes sur le marché du travail, les ministres chargés de la condition féminine réaffirmaient l'engagement pris par leurs gouvernements respectifs de mettre en œuvre la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes*; ils préconisaient la participation entière et égale des femmes dans l'économie canadienne et s'engageaient, au nom de leurs gouvernements, à réaliser l'objectif de l'égalité économique des femmes au Canada. L'égalité économique des femmes suppose égalité sur le marché du travail, donc égalité d'accès à l'emploi, égalité des chances, égalité en matière de traitement, de rémunération et de conditions de travail et égalité des avantages liés à l'emploi.

Le rapport des ministres chargés de la condition féminine constatait que si les femmes se sont vu garantir l'égalité par la loi du Canada, des obstacles systémiques continuent de les empêcher de parvenir à l'égalité économique. C'est pour éliminer ces obstacles que les gouvernements doivent intervenir, en élaborant des politiques et des programmes touchant de nombreux dossiers : formation professionnelle et éducation, services de garde, congés et allocations de maternité, congés parentaux, action positive et équité en matière d'emploi, rémunération égale pour travail de valeur égale, accès au crédit, avantages sociaux liés à l'emploi en particulier pour les travailleurs et les travailleuses à temps partiel, réforme des pensions, adaptation de la main-d'œuvre, participation au processus décisionnel, services aux victimes de violence.

Le document des ministres chargés de la condition féminine, après avoir fait état des avantages économiques des mesures visant l'égalité, proposait une stratégie bipartite pour réaliser l'égalité des femmes sur le marché du travail : un volet visant l'amélioration de l'accès au marché du travail des femmes, mettant tout particulièrement l'accent sur l'importance de la formation, et un volet visant l'égalité sur le marché du travail, touchant entre autres à l'égalité des avantages sociaux et des pensions, l'égalité de rémunération et le financement de la garde des enfants.

En adoptant ce document, les premiers ministres canadiens manifestaient leur volonté d'agir de façon soutenue pour atteindre l'objectif de l'égalité économique des Canadiennes. Il a été entendu dès le départ que chaque gouvernement élaborerait sa propre stratégie. Les ministres chargés de la condition féminine furent mandatés à cet égard.

Dans une première étape, les ministres chargés de la condition féminine ont convenu d'élaborer une stratégie détaillée visant à résoudre les problèmes particuliers auxquels doivent faire face les femmes qui tentent d'acquérir des compétences professionnelles. La formation et le perfectionnement professionnels sont souvent la seule alternative qui s'offre aux femmes qui veulent améliorer leurs perspectives d'emploi. Les ministres responsables de la condition féminine ont donc produit un nouveau document, intitulé *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes* durant 1986. Il a été adopté par les premiers ministres à l'occasion de la Conférence annuelle tenue en novembre 1986.

Après avoir étudié les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui veulent acquérir une formation professionnelle adéquate, le document proposait un ensemble de mesures ayant pour objectif l'atteinte de l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle dans chacune des provinces et dans les deux territoires. Les mesures constituaient un cadre d'intervention devant guider chacune des juridictions dans l'élaboration de sa propre stratégie, compte tenu de ses priorités et de ses ressources. Le cadre d'intervention touchait les aspects suivants : le changement des attitudes stéréotypées, l'amélioration des services d'orientation scolaire et professionnelle, la prospection dans les domaines non traditionnels, la sensibilisation des milieux de formation, l'adaptation des programmes de formation et du matériel didactique, l'amélioration de l'accès à la formation et le suivi des progrès par la collecte et l'évaluation de données pertinentes.

Le document envisageait aussi certaines orientations en matière de coopération intergouvernementale. Les premiers ministres demandaient la tenue d'une conférence réunissant les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine et des questions liées au marché du travail pour amorcer la mise en application des mesures préconisées dans le document *Cadre relatif à la formation des femmes*.

Ils demandaient aussi que le Conseil des ministres de l'Éducation examine les progrès accomplis au niveau de la mise en œuvre des mesures visant l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle. Les premiers ministres ont aussi demandé aux ministres de la condition féminine de leur faire rapport des progrès réalisés à l'occasion de la Conférence de novembre 1987. Le présent rapport constitue le second compte rendu des progrès réalisés et des perspectives d'avenir en ce qui a trait à l'éducation et à la formation professionnelle des femmes.

I. Faits saillants

Le gouvernement du Québec adoptait au printemps 1987 un premier plan triennal 1987-1990 en matière de condition féminine, lequel était accompagné de plans d'action annuels à compter de 1987-1988. Un plan d'action pour l'année 1988-1989 a aussi été élaboré. L'égalité en matière d'éducation pour les femmes constitue un chapitre important de l'engagement pris par le gouvernement. Les objectifs poursuivis sont de :

—préconiser une plus juste représentation des Québécoises à tous les niveaux et dans toutes les disciplines de l'éducation;
—favoriser et appuyer, par la prestation d'une formation, le processus de développement et d'autonomie des femmes;
—préconiser et appuyer une formation pertinente visant l'intégration des femmes au marché du travail;
—multiplier et assouplir les mécanismes permettant aux femmes de communautés culturelles d'avoir accès à une formation linguistique, générale et professionnelle;
—s'assurer que le contenu et les pratiques en éducation véhiculent des modèles diversifiés et mieux adaptés à la réalité contemporaine.

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement du Québec a prévu un ensemble de mesures relevant de la formation générale, la formation professionnelle, la reconnaissance des acquis, la satisfaction des besoins de certains groupes de femmes (femmes de communautés culturelles, femmes handicapées et femmes autochtones) et la recherche. Outre ses interventions en matière d'éducation et de formation professionnelle pour les Québécoises, le gouvernement s'est aussi engagé à favoriser l'égalité dans le travail et la sécurité du revenu, complétant et renforçant ainsi les actions visant l'égalité en éducation.

a) Réalisations en matière d'éducation et de formation professionnelle

Le bilan de la mise en œuvre du Plan d'action en matière de condition féminine pour l'année 1987-1988 et pour la première partie de l'année 1988-1989 fait état de nombreuses réalisations concernant la formation de base et la formation professionnelle des filles et des femmes.

Les progrès réalisés relèvent de différents domaines.

i) Sensibilisation et guerre aux stéréotypes sexuels

Le ministère de l'Éducation a produit une bande vidéo visant à faire comprendre aux filles (niveaux primaire et secondaire) la nécessité d'assurer leur autonomie financière de façon responsable et active. De plus le ministère a mis à l'essai un guide d'activités pédagogiques visant à aviver l'esprit critique des élèves face au sexisme dans le quotidien. La première partie d'un guide à l'intention des producteurs de matériel didactique et du personnel du ministère de l'Éducation et des écoles sur les formulations non sexistes vient de paraître. Trois autres volets au guide sont prévus. La distribution dans les commissions scolaires du guide d'animation *Pareille, pas pareils*, qui vise à éliminer les stéréotypes sexuels dans l'éducation des enfants d'âge préscolaire, se poursuit.

Le Collège de Rosemont (niveau collégial) a préparé un rapport de l'enquête qui a été faite sur les pratiques pédagogiques et le sexisme au niveau collégial.

Le Conseil du statut de la femme du Québec, conjointement avec le ministère de l'Éducation, a entrepris une campagne contre le sexisme et la violence dans les vidéoclips.

ii) Diversification professionnelle et orientation vers les secteurs non traditionnels

La ministre déléguée à la condition féminine de concert avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science ont rendu publique une étude sur les facteurs qui entravent la participation des filles aux programmes de formation aux emplois non traditionnels.

Le ministère de l'Éducation a, pour sa part, produit deux autres études visant à tracer le profil des filles et des femmes qui optent pour des domaines non traditionnels; de son côté, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science explore la problématique de l'accès des filles aux études supérieures et plus particulièrement aux études scientifiques, et étudie une nouvelle méthode pédagogique en mathématique à l'intention des étudiants adultes.

Le ministère de l'Éducation a conçu le matériel didactique (vidéo, guide d'animation, cahier de participation) associé aux caractéristiques et aux besoins des femmes aptes à opter pour des métiers non traditionnels. Cinquante sessions ont été organisées à l'intention du personnel des écoles secondaires en 1987-1988, comme cela avait aussi été le cas l'année précédente. Le matériel pédagogique réalisé pour les sessions est maintenant offert sous le titre de SPRINT (stratégie pour réussir l'intégration au non-traditionnel).

Le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science ont mis au point de nouveaux outils de sensibilisation des filles et du personnel enseignant, dont des biographies de femmes oeuvrant dans des secteurs non traditionnels, une banque de conférencières occupant des emplois non traditionnels, un dépliant intitulé *À chacune son métier*, une trousse sur les métiers et professions non traditionnels afin de promouvoir l'accès des femmes à l'enseignement supérieur et des bandes vidéo sur les carrières de pointe. Les ressources susmentionnées mettent l'accent sur la nécessité pour les filles de diversifier leurs choix de carrière. Les ressources existantes, comme *Explorons de nouveaux espaces* et un jeu d'orientation, *Vire-Vie*, continuent d'être distribuées.

La ministre déléguée à la condition féminine a créé en 1986 un prix annuel, le prix Irma Levasseur, pour souligner les réalisations des filles en sciences, dans le cadre du loisir scientifique et des expo-sciences. Ce prix a été attribué pour la première fois en 1987 à une étudiante de l'Alberta. En 1988, ce sont deux étudiantes du Québec qui ont reçu le prix.

Afin de donner suite à la recommandation du Conseil de la science et de la technologie, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a élaboré un plan d'action visant à inciter les Québécoises de tous les âges à participer aux sciences et à la technologie au Québec. On a demandé l'avis des milieux concernés sur le plan d'action en 1988-1989.

iii) Reconnaissance des acquis scolaires et de l'expérience

Le ministère de l'Éducation du Québec, tout en continuant d'offrir des services de reconnaissance d'acquis scolaires et certains services de reconnaissance de l'expérience (tests de classement, équivalence du niveau de 5e année du secondaire) a mis au point de nouveaux outils pour l'identification et la reconnaissance de l'expérience (portefeuille simplifié, schéma d'évaluation en entrevue, outils d'évaluation de l'expérience dans le cadre de divers plans de formation professionnelle). De plus, le ministère de l'Éducation a entrepris des travaux de recherche et d'orientation sur la reconnaissance de l'expérience en fonction de la formation générale. Il a aussi distribué le guide *Point tournant*, qui vise à inciter les femmes à reconnaître leur expérience et à s'en prévaloir dans le but de retourner aux études ou sur le marché du travail. En dernier lieu, le ministère de l'Éducation a financé une étude réalisée par l'Institut canadien d'éducation des adultes dont l'objectif était de déterminer les habiletés et la compétence des femmes au foyer.

De nombreux collèges offrent des services de reconnaissance de l'expérience selon une démarche basée sur la méthodologie du portefeuille dans le cadre de certains programmes professionnels. La reconnaissance des acquis se poursuit dans les collèges; on a aussi entrepris de mettre au point des tests ou des épreuves qui sont utilisés dans des secteurs professionnels et dans des disciplines générales. On tente également de mettre au point un instrument qui servirait à vérifier les aptitudes générales des adultes et à déterminer les aptitudes qui répondent aux besoins de groupes cibles, dont les travailleuses au foyer et les autochtones.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et le réseau des collèges publics ont établi une structure provinciale de liaison et d'assistance technique et financière aux collèges en matière de recherche et développement dans le domaine de la reconnaissance des acquis. De plus, un comité de travail a été mis sur pied pour coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de mécanismes de reconnaissance des acquis de la formation acquise dans les instituts de technologie agricole.

Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu a complété la mise à l'épreuve de méthodologies de reconnaissance des compétences professionnelles (reconnaissance des acquis relevant du marché du travail) en fonction de trois clientèles cibles féminines, dont les femmes qui veulent réintégrer le marché du travail. L'année 1988-1989 est consacrée à l'implantation progressive du système de reconnaissance des compétences dans chacune des commissions de formation professionnelle (CFP) du Québec. Il s'agit de préparer les intervenants à appliquer les moyens

d'intervention en reconnaissance des compétences et à certaines clientèles cibles, dont les femmes. Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu a aussi contribué au financement d'un projet de l'Institut canadien de l'éducation des adultes qui a pour objectif d'outiller les groupes de femmes pour qu'ils puissent aider leurs membres à faire valoir leur acquis d'expérience dans le cadre d'un retour aux études ou au marché du travail, projet qui se poursuit en 1988-1989.

La reconnaissance de la formation préalable et de l'expérience incombe aussi aux universités où les politiques et les pratiques varient selon les établissements. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science subventionne le Centre d'information et de recherche en reconnaissance des acquis pour susciter la collaboration, la réflexion et la recherche dans les universités.

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offre des services de reconnaissance d'acquis scolaires étrangers aux immigrants (attestation de niveau de scolarité québécois) et il a complété les travaux sur les équivalences par contenu de cours de niveau secondaire dans trois matières scientifiques (mathématiques, chimie et physique). De plus, il authentifie et valide des certificats de travail étrangers pour les métiers de construction. Il offre enfin un soutien aux immigrants qui tentent de s'inscrire dans le système scolaire québécois ou de s'intégrer au marché du travail. Des mécanismes de concertation ont été établis avec certains collèges pour les aider à mieux orienter les femmes immigrées en fonction de leur expérience.

Le gouvernement du Québec étudie actuellement les moyens à prendre pour harmoniser les nombreuses actions entreprises, réalisées ou prévues par les divers ministères qui s'intéressent à la reconnaissance de l'expérience et de la formation préalables. Un colloque sur ce sujet doit avoir lieu en mars 1989.

iv) Accès à des programmes adaptés de transition, de formation générale et professionnelle, de recyclage et de perfectionnement

Le programme Transition-travail, géré par le Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, qui a pour but d'aider les femmes à réintégrer le marché du travail ou à retourner aux études, est actuellement offert tant au niveau secondaire (ministère de l'Éducation) qu'au niveau collégial (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science). Quelque 3 690 femmes ont participé au programme en 1987-1988. En 1988-1989, le nombre de groupes prévus provincialement est de 227 (180 au niveau secondaire et 47 au niveau collégial), soit environ 3 400 femmes.

Certains programmes de formation générale (rattrapage scolaire, retour aux études postsecondaires) ou de formation professionnelle (stages en milieu de travail) sont offerts aux femmes âgées de moins de 30 ans bénéficiaires de l'aide sociale ou chefs de familles monoparentales. Dans le cas des stages, le nombre de femmes admissibles dans chaque région du Québec doit être proportionnel au pourcentage des femmes de moins de 30 ans bénéficiaires de l'aide sociale. Les programmes sont gérés, entre autres, par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.

En 1987-1988, 6 766 femmes (60,2 p. 100 du total des participants) ont été admises au programme de stages en milieu de travail; 20 286 femmes (68,3 p. 100 des participants) ont participé au programme Rattrapage scolaire et 1 642 femmes (98 p. 100 des participants) se sont inscrites au programme Retour aux études postsecondaires. Ces programmes sont toujours offerts en 1988-1989 et n'ont subi aucune modification.

Les entrepreneures ont accès à des ateliers de formation professionnelle dans le cadre d'un programme de perfectionnement des gestionnaires de PME géré par le ministère de l'Industrie et du Commerce et par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.

Il y a dix services externes de main-d'œuvre (SEMO) réservés aux femmes dans huit régions du Québec. Les services, financés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, sont destinés aux femmes ayant des difficultés d'intégration au marché du travail. Ils ont aidé 1 923 femmes en 1987-1988 et ont résulté en 852 placements en milieu de travail ou retours aux études.

Les Québécoises ont accès à l'option Réintégration-femmes du programme Intégration professionnelle de la Planification de l'Emploi, stratégie nationale en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elles constituent d'ailleurs l'un des groupes cibles prioritaires de la Planification de l'Emploi.

Dans le cadre de la formation en établissement, option des divers programmes de la Planification de l'Emploi dont il est question dans l'accord Canada-Québec qui a été conclu récemment, les Québécoises peuvent se prévaloir des programmes ou des mesures suivants :

Les programmes de formation préparatoire à l'emploi :

—initiation aux métiers non traditionnels aux niveaux secondaire et collégial, dont ont bénéficié environ 200 femmes en 1987-1988. En 1988-1989, quatre groupes provinciaux sont prévus, soit environ 60 femmes;

—accès aux carrières en technologie (niveau collégial), qui, en 1987-1988, a rejoint 105 femmes dans sept cégeps de régions différentes, à raison d'un groupe par cégep. En 1988-1989, huit groupes sont prévus ce qui représente environ 120 femmes;

—quatre projets de formation préparatoire à l'emploi à l'intention des femmes ont touché quelque 80 femmes. En 1988-1989, deux projets sont prévus ce qui devrait permettre de rejoindre environ 40 femmes.

Les programmes de formation préparatoire à la formation professionnelle : suite aux négociations avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada tenues en 1986-1987, les programmes décrits ci-dessous, réservés aux femmes, ont été mis à l'essai en 1987-1988 :

—entre novembre 1987 et juin 1988, 300 femmes ont obtenu leur DES (niveau secondaire) dans le cadre d'un projet pilote organisé par deux commissions scolaires dans chacune des onze régions du Québec. En 1988-1989, treize groupes sont prévus;

—entre novembre 1987 et juin 1988, 75 femmes se sont recyclées au niveau secondaire dans le cadre d'un programme mis à l'essai dans cinq écoles des régions du Bas-Saint-Laurent, de Montréal et des Laurentides-Lanaudière. Cinq groupes sont prévus en 1988-1989;

—en 1987-1988, 45 femmes ont suivi la préformation à la formation technologique (niveau collégial). Le programme a été offert par trois cégeps des régions de Québec et du Bas-Saint-Laurent. En 1988-1989, deux groupes sont prévus.

Un certain nombre de places ont été réservées aux femmes dans les options non traditionnelles des programmes de formation professionnelle à temps plein.

Les programmes susmentionnés sont tous gérés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, et relèvent parfois aussi du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, selon le niveau d'enseignement.

Il faut souligner que, dans l'ensemble, le nombre de groupes qui suivront ces programmes de formation en établissement sera moins élevé en 1988-1989 que l'année précédente, compte tenu des compressions budgétaires exercées au niveau de la formation en établissement.

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a entrepris l'étude de la situation actuelle des programmes de formation professionnelle afin d'identifier les problèmes auxquels les femmes immigrées doivent faire face et d'y proposer des solutions.

Ce ministère a mis en œuvre un programme d'aide à la francisation des immigrants (PAFI) qui prévoit en particulier le remboursement des frais de garde d'enfants. En 1987-1988, 1 500 femmes s'y sont inscrites, ce qui représente 60 p. 100 de la clientèle totale. Le ministère offre aussi des cours de français adaptés aux besoins de groupes précis comme les infirmières, les travailleuses domestiques, et les analphabètes. En 1987-1988, 686 personnes ont suivi ces cours. Le ministère a également obtenu du gouvernement fédéral 15 000 jours/élèves pour la clientèle analphabète inscrite aux cours de français à plein temps; les femmes représentent 80 p. 100 de cette clientèle.

De plus, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a amorcé la mise en œuvre d'un programme de cours de français à plein temps pour les immigrants parrainés, qui comprend l'octroi de bourses de formation. Le ministère a aussi préparé un dépliant en plusieurs langues qui explique aux femmes immigrées les différentes façons dont elles peuvent s'y prendre pour apprendre le français de même que le cadre de soutien qui appuie les cours offerts.

Depuis avril 1987, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration recrute des stagiaires admissibles au programme national de formation de base, qui comprend formation professionnelle et linguistique. Il a organisé des sessions d'information scolaire et professionnelle à l'intention des organismes qui s'occupent de femmes d'origines culturelles différentes et il a commencé de diffuser, auprès des médias ethniques et des associations intéressées, un bulletin d'information scolaire et professionnelle dont deux numéros ont paru jusqu'à présent.

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation offre aux agricultrices un programme de formation spécifique qui vise à les amener à prendre conscience de leurs droits, à les aider à mieux s'acquitter de leur rôle d'agricultrice et qui préconise la formation professionnelle. Ce programme est offert à temps partiel ou à temps plein, selon les besoins des personnes en cause. De plus, le ministère offre aux femmes membres des syndicats d'agricultrices un programme de formation de leaders dont un troisième volet, qui porte sur la consolidation d'équipes, est offert depuis avril 1988. Quelque 60 femmes ont participé aux sessions de formation offertes dans le cadre de ce programme en 1987-1988. Le ministère étudie aussi certaines mesures qui permettraient à un plus grand nombre

d'agricultrices de suivre une formation professionnelle agricole. Il informe les agricultrices des cours offerts dans chacune des régions du Québec. De plus, il offre des bourses dans le cadre du Programme de promotion de la formation agricole; 25 femmes en ont profité en 1987-1988.

Deux importants rapports sur le profil des agricultrices et leurs besoins en matière de formation ont été préparés en 1987-1988. Le premier, intitulé *La formation professionnelle des agricultrices*, est accompagné d'un plan quinquennal de développement. Le second, publié sous le titre *Les divers cheminements de formation de la relève agricole francophone du Québec*, fait ressortir les caractéristiques des femmes oeuvrant en agriculture.

La Fédération des agricultrices du Québec vient d'acheminer au Comité conjoint Canada-Québec sur la planification de l'emploi un mémoire faisant état des problèmes d'accessibilité aux programmes de la planification de l'emploi auxquels doivent faire face les agricultrices.

b) Projets en matière d'éducation et de formation professionnelle

L'année 1987-1988 a été couronnée de succès dans des domaines touchant l'éducation et la formation professionnelle; des mesures de support ont été prises afin de faciliter l'accès à la formation et des mesures permettant l'actualisation sur le marché du travail des compétences acquises par la formation sont aussi entrées en vigueur.

i) Programmes d'accès à l'égalité

La mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité (PAE) dans les secteurs parapublic, municipal et privé s'est poursuivie. Elle doit s'échelonner sur trois ans.

Plusieurs projets pilotes prévus dans la planification triennale ont été amorcés en 1986-1987 et en 1987-1988. À ce jour, des ententes relatives à 17 projets ont été conclues avec des entreprises du secteur privé. Dans le secteur municipal, 13 projets sont déjà en cours.

Dans le réseau parapublic des commissions scolaires qui relèvent du ministère de l'Éducation, 19 projets sont en cours. Dans les collèges et les universités, qui eux relèvent du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, 18 projets sont en cours.

Enfin, dans le réseau du ministère de la Santé et des Services sociaux, les programmes d'accès à l'égalité d'emploi des femmes ont été intégrés aux conventions collectives qui ont été conclues avec les principaux syndicats. Actuellement, 10 projets ont démarré tandis qu'un seul est encore en cours de planification.

ii) Obligations contractuelles

De plus, le gouvernement du Québec a adopté, en septembre 1987, une politique d'obligation contractuelle qui oblige les entreprises de plus de 100 employés qui bénéficient de contrats ou de subventions du gouvernement québécois d'une valeur égale ou supérieure à 100 000 dollars à adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. L'adoption en avril 1988 d'une nouvelle politique d'adjudication des contrats de services du gouvernement dans laquelle a été intégrée l'obligation contractuelle a permis de faire démarrer le volet des contrats de services à l'automne 1988. Les modalités de mise en œuvre des autres volets (contrats de biens et subventions) doivent être fixées et en vigueur d'ici avril 1989.

iii) Garde des enfants

Le développement des services de garde à l'enfance se poursuit. En 1987-1988, le budget de l'office des services de garde à l'enfance a permis de financer les 43 800 places disponibles dans les services de garde en garderie ou en milieu familial agrémentés et d'aider financièrement certains des parents qui y font garder leurs enfants. De plus, le Québec finance près de 20 900 places de garde en milieu scolaire. En 1988-1989, plus de 5 000 nouvelles places seront aménagées, dont la moitié en milieu scolaire.

En 1986-1987, les déductions fiscales pour les frais de garde ont été modifiées de sorte que les déductions permises ont augmenté pour les enfants de moins de 6 ans, baissé légèrement pour les enfants de 6 à 12 ans et ont été éliminées pour les enfants de plus de 12 ans. Les déductions ont légèrement augmenté en 1987; elles augmentent aussi en 1988 pour atteindre un maximum de 4 000 dollars pour les enfants de moins de 7 ans et de 2 000 dollars pour les enfants de 7 à 13 ans. La déduction sur l'impôt provincial pour les frais de garde peut être réclamée par l'un ou l'autre des conjoints ou partagée entre les deux.

En 1986-1987, la ministre déléguée à la condition féminine a formé un groupe de travail chargé d'examiner les orientations et les modalités de financement des services de garde au Québec. Le groupe a déposé son rapport en juin 1987. La ministre a proclamé en novembre 1988 l'énoncé de politique sur les services de garde à l'enfance qui préconise le développement et la consolidation des services de garde d'ici le milieu des années 1990. L'énoncé sera étudié en Commission parlementaire à partir du 6 février 1989. La mise en œuvre de la nouvelle politique devrait débuter en 1989.

iv) Équité salariale

Les plaintes individuelles sont étudiées conformément à l'article 19 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, qui garantit un salaire égal pour un travail égal. De plus, des études et recherches, comme des enquêtes sur la rémunération, une étude comparative des lois en vigueur et l'étude des solutions possibles, ont été entreprises dans le but de définir plus clairement la situation à cet égard.

v) Création d'emplois

Dans le cadre du programme Développement de l'emploi de la Planification de l'emploi, le Québec a obtenu l'allocation de 2 500 000 dollars à l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

L'évolution des mentalités consiste, entre autres, à éliminer tous les stéréotypes sexuels. S'il convient de lutter contre ces stéréotypes dans les médias et dans la publicité, il est essentiel de les éliminer dans le matériel scolaire. C'est là un objectif important que le gouvernement du Québec entend continuer de poursuivre dans les années qui viennent.

Plusieurs actions ont déjà été prises ou sont sur le point de l'être par le ministère de l'Éducation; d'autres mesures s'y ajouteront de façon à ce que, dès leur jeune âge, les enfants considèrent le monde sans préjugés sexistes et tiennent les hommes et les femmes pour égaux. À ces fins, un guide sur les solutions de rechange au sexisme a été mis à la disposition des producteurs de matériel didactique; de plus, on a fourni au personnel des écoles secondaires des ressources en vue de l'organisation d'une campagne d'information sur les carrières non traditionnelles. On étudie aussi de près les moyens de contrer le sexisme et la violence dans les vidéoclips.

b) Programmes d'éducation et de formation

Le gouvernement du Québec tient à ce que toutes les Québécoises puissent trouver dans le système d'éducation, à quelque niveau que ce soit, les éléments de formation qui leur permettront d'obtenir un travail rémunéré et donc d'accéder à l'autonomie financière.

i) Orientation et counseling

Afin que les Québécoises soient mieux préparées à faire face à l'évolution du milieu de travail et afin qu'elles puissent occuper des postes plus intéressants et mieux rémunérés, des mesures ont été prises pour les inciter à diversifier leurs choix professionnels. L'accent sera mis sur les secteurs d'emploi non traditionnels, les sciences et la technologie et sur l'accès aux études supérieures.

Les principales mesures sont la production de trousses, de dépliants et de bandes vidéo d'orientation scolaire et professionnelle et la sensibilisation des divers intervenants en formation professionnelle dont les commissions de formation professionnelle (ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu), les commissions scolaires (ministère de l'Éducation), les collèges et universités (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation), les tables régionales ou locales d'Accueil-Référence (ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science) et le service d'évaluation et de référence scolaire et professionnelle du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.

On continuera d'offrir des services spécialisés de counseling dans le cadre des programmes ou services qui sont réservés aux femmes comme le programme Transition-Travail, le programme Initiation aux métiers non traditionnels, le programme Accès aux carrières technologiques et les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) pour les femmes.

ii) Formation et apprentissage dans des secteurs non traditionnels

On continuera d'offrir aux femmes divers programmes leur permettant de s'insérer plus facilement dans des secteurs d'emploi ou de formation non traditionnels :

Formation préparatoire à l'emploi :

—initiation aux métiers non traditionnels (niveau secondaire et collégial);
—accès aux carrières technologiques (niveau collégial).

Formation préparatoire à la formation professionnelle :

—acquisition du DES (niveau secondaire);
—mise à niveau (niveau secondaire);
—préformation à la formation technologique (niveau collégial).

De plus, un pourcentage de places dans les programmes de formation professionnelle à temps plein dans des secteurs non traditionnels continuera d'être réservé aux femmes.

iii) Stages d'apprentissage

Conformément aux termes de l'accord Canada-Québec sur la formation en établissement, qui a été conclu en 1987, l'organisation de stages d'apprentissage doit se faire dans des établissements de formation. Le Québec s'est engagé à prendre des dispositions pour favoriser l'accès des groupes cibles, dont les femmes, à ces cours. De plus, des travaux visant l'élaboration d'une politique québécoise d'apprentissage qui sera rédigée, dans la mesure du possible, en fonction des préoccupations des femmes sont en cours.

L'énoncé d'orientation de la politique québécoise d'apprentissage est actuellement à l'étude au ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.

iv) Programmes d'enseignement et matériel didactique

Afin que les Québécoises de tous les âges bénéficient de services éducatifs adaptés à leurs besoins, le gouvernement du Québec entend exercer une vigilance soutenue pour que soient pris en considération les besoins des femmes dans l'élaboration des politiques d'éducation et la mise en place de services éducatifs. Pour y parvenir, il préconise la participation des femmes aux diverses instances de concertation telles les tables de concertation régionale Éducation-Main-d'œuvre qui réunissent, entre autres, des représentants régionaux des trois grands réseaux dispensant des cours d'éducation aux adultes, soit le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. Il favorise également leur participation aux services régionaux d'Accueil-Référence, qui sont l'unique source d'information scolaire et professionnelle aux adultes et qui offrent conseils et orientation aux adultes qui désirent reprendre les études.

Déjà, les programmes qui sont offerts exclusivement aux femmes tiennent compte, dans leur forme et leur contenu, des besoins et des particularités des femmes. En 1986-1987, le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu a poussé plus loin l'adaptation en réunissant dans un ensemble structuré une bonne part des programmes destinés aux femmes. Cet ensemble appelé *Séquence d'interventions pour les femmes en formation professionnelle* établit des liens de complémentarité et facilite la transition entre les programmes suivants :

—Transition-Travail;
—acquisition du DES;
—mise à niveau;
—préformation à la formation technologique.

Les trois derniers programmes de la séquence ont été mis à l'essai en 1987-1988 et une évaluation a été entreprise à l'automne 1988. Un rapport est prévu pour le printemps 1989.

Dans le cadre du programme national de formation en établissement, le gouvernement du Québec a obtenu une augmentation du financement affecté à l'achat de programmes de formation sur mesure. Ce type de formation en établissement permet de concevoir et d'organiser des activités de formation selon un diagnostic précis des besoins de formation propres à une situation. Étant donné que des groupes cibles ont été définis pour 1987-1988, il est possible de classer les priorités d'achat de programmes de formation adaptés selon les secteurs d'activités économiques. Les femmes constituent un groupe cible important à cet égard. En 1988-1989, 15 millions de dollars ont été affectés à l'achat de programmes de formation sur mesure visant à améliorer l'aptitude à l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale.

Il faut aussi souligner que le matériel didactique destiné aux femmes d'affaires a été adapté afin de pouvoir être utilisé dans le cadre des ateliers de démarrage d'entreprise offerts aux entrepreneures par le ministère de l'Industrie et du Commerce.

c) Accès à la formation

Le gouvernement du Québec s'est engagé à faciliter l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle. L'un des objectifs qu'il s'est donné est d'en arriver à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes s'inscrivent aux différents programmes de formation. Il est très conscient des obstacles qu'ont à surmonter les femmes qui veulent accéder aux études ou les compléter. Il a déjà pris des mesures concrètes pour faciliter l'accès des Québécoises à tous les niveaux de formation et il compte en poursuivre la mise en œuvre et le perfectionnement.

i) Reconnaissance des acquis et de la compétence professionnelle

Les principaux ministères intéressés à l'éducation et à la formation professionnelle au Québec, soit le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, ont déjà entrepris d'élaborer des ressources et des services permettant la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels. Beaucoup de projets concernent la reconnaissance des acquis extra-scolaires visant le retour aux études soit au niveau secondaire (ministère de l'Éducation), soit au niveau collégial ou universitaire (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science). Pour sa part, le ministère de la Main-d'œuvre et de

la Sécurité du revenu met à l'épreuve des méthodes de reconnaissance des compétences professionnelles comme la reconnaissance des acquis d'expérience en fonction d'un retour sur le marché du travail, et a commencé de les offrir à plus grande échelle depuis septembre 1988.

Par ailleurs, les collèges et les universités ont depuis longtemps élaboré des politiques d'inscription qui tiennent compte de la valeur de l'expérience connexe. Beaucoup de femmes chaque année sont donc admises à des études postsecondaires grâce à ce critère, même si elles ne possèdent pas les diplômes normalement requis pour l'inscription au niveau collégial (DES) ou au niveau universitaire (DEC).

Les besoins propres aux femmes en matière de reconnaissance des acquis d'expérience intéressent particulièrement les parties en cause, car elles sont conscientes du fait que la reconnaissance d'acquis est un des moyens les plus efficaces d'insertion et de progression rapide des femmes dans un programme de formation ou dans un emploi.

ii) Aide financière et bourses

Grâce aux ententes conclues entre le Québec et le gouvernement fédéral en matière de formation professionnelle (Entente sur la planification de l'emploi et Accord Canada-Québec sur la formation en établissement), les Québécoises qui s'inscrivent à des programmes de la Planification de l'emploi (y compris les options de formation en établissement) peuvent demander des bourses de formation et le remboursement de certains frais (garde d'enfant, transport). De plus, les personnes qui y sont admissibles peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage. Les ententes Canada-Québec permettent aussi aux femmes qui s'inscrivent au programme québécois Transition-Travail de se prévaloir de bourses de formation et d'allocations spéciales.

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation avise les agricultrices du Québec de l'aide financière qui leur est offerte au même titre qu'aux autres femmes qui désirent reprendre leurs études.

Par ailleurs, le Québec défraye en partie les parents dont les revenus sont en deçà d'un certain seuil de leurs frais de garde des enfants. En 1987-1988 le montant maximum d'aide quotidienne était de 10,50 dollars; le revenu familial net donnant droit à une aide financière a été haussé en 1986-1987. Le Québec a aussi augmenté le montant de la déduction maximale pour frais de garde des enfants d'âge préscolaire à compter de l'année d'imposition 1986 (de 2 000 dollars à 3 510 dollars par enfant d'âge préscolaire en 1986, à 3 640 dollars pour 1987 et à 4 000 dollars en 1988). La déduction permise pour les enfants d'âge scolaire est passée de 1 755 dollars en 1986 à 1 820 dollars en 1987, puis à 2 000 dollars en 1988.

De plus, le système des prêts et bourses du gouvernement du Québec offre à beaucoup d'étudiants et étudiantes une aide financière importante qui leur permet de poursuivre leurs études. Sans cette aide financière, plusieurs étudiants seraient obligés de renoncer aux études. Certaines modifications récentes à la méthode de calcul des prêts permettent à plus de 2 000 femmes mariées d'obtenir des prêts chaque année. Par ailleurs, la réforme de l'aide financière aux étudiants qui est amorcée devrait permettre de mieux tenir compte des besoins de plus en plus variés des groupes d'étudiants dont les différences s'accentuent sans cesse et qui comptent un nombre croissant d'adultes ayant des enfants à charge.

Par la création de divers programmes d'aide à la francisation des immigrants, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration accorde une aide financière et technique à des organismes non gouvernementaux au niveau de l'organisation de cours de français à l'intention des femmes, des analphabètes, des minorités visibles et des immigrants parrainés. Ces programmes prévoient aussi une aide financière pour la garde d'enfants d'âge préscolaire ainsi que, éventuellement, des allocations de formation.

iii) Certificats étrangers

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, conformément à une entente conclue avec le ministère de l'Éducation, délivre aux membres des communautés culturelles une attestation de niveau de scolarité québécois équivalent dans le cas de plusieurs diplômes étrangers. De plus, il a entrepris de mettre au point, de concert avec le ministère de l'Éducation, des barèmes d'équivalence entre études à l'étranger et études au Québec en fonction du contenu des cours de niveau secondaire. L'analyse des équivalences dans trois matières importantes (mathématiques, chimie et physique) est maintenant terminée.

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offre aussi des services d'authentification et de validation de certificats de travail étrangers pour les métiers de la construction en vue de donner accès aux examens de qualification professionnelle du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu menant à l'obtention de la carte de compétence.

iv) Horaires souples

Les employés salariés québécois peuvent suivre différents programmes à temps partiel, y compris le programme québécois de recyclage et de perfectionnement et les programmes de formation sur mesure en établissement dont il est question dans l'accord Canada-Québec.

Par ailleurs, les établissements qui dispensent cette formation conçoivent généralement des horaires adaptés aux besoins des adultes, comme des cours intensifs et des cours du soir ou de fin de semaine.

v) Cours de langue

Au Québec, les immigrants qui veulent s'intégrer au marché du travail ont accès à des cours de français qui se donnent dans les COFI. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration offre, de plus, des cours à temps partiel qui se donnent le soir, le jour ou la fin de semaine; ils sont parfois destinés à des groupes précis comme les secrétaires et les travailleuses domestiques ou du domaine de la santé. Ils peuvent aussi avoir été conçus à l'intention des femmes au foyer et des immigrants de longue date qui n'ont pas, pour diverses raisons, suivi de cours de français à leur arrivée.

Le ministère a aussi mis sur pied des cours destinés aux revendicateurs et revendicatrices du statut de réfugié et il vient de lancer un programme de francisation, comprenant l'octroi de bourses de formation à l'intention des immigrants parrainés.

Par ailleurs, les personnes en provenance d'autres provinces ou territoires canadiens ont accès au Québec à des cours de langue dans le cadre de l'accord Canada-Québec sur la formation en établissement. La nature de ces cours dépend généralement des besoins linguistiques de l'emploi.

vi) Commercialisation

La plupart des ministères publient des dépliants d'information, généralement rédigés en français et traduits en anglais, sur les programmes qu'ils offrent.

Les dépliants sont distribués par l'entremise d'établissements scolaires, des commissions de formation professionnelle, des centres Travail-Québec, des services régionaux ou locaux d'Accueil-Référence, des bureaux de Communication-Québec.

Certains ministères, comme le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, produisent des documents adaptés à une clientèle précise. Ainsi, le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a publié un dépliant en plusieurs langues expliquant aux femmes immigrées les différents cours de français, ainsi que le cadre de soutien qui les étaye, qui leur sont offerts. Pour sa part, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation a mis sur pied une importante campagne de promotion des programmes de formation offerts aux agricultrices des différentes régions du Québec.

vii) Formation dans les localités éloignées ou nordiques

Dans les régions éloignées ou nordiques comme l'Abitibi-Témiscamingue ou la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, les institutions cherchent la clientèle. Elles offrent des programmes dans des centres permanents hors-campus ou dans des locaux utilisés à courte échéance pour satisfaire à des besoins précis.

Par ailleurs, l'éducation à distance, principalement par correspondance, permet à de nombreuses personnes de recevoir une formation générale ou professionnelle. Les cours sont parfois modifiés en fonction des besoins d'un groupe précis, comme les agriculteurs et agricultrices. Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, de concert avec la Direction des cours par correspondance du ministère de l'Éducation, a élaboré une dizaine de cours de formation professionnelle en agriculture. Près de la moitié des personnes qui les ont suivis sont des femmes.

L'Université du Québec est unique au Québec dans la mesure où elle offre une formation universitaire dans plusieurs régions par l'entremise de ses constituantes. Grâce au réseau Télé-Université, elle atteint un public encore plus vaste dans les régions éloignées, public qui bénéficie ainsi de programmes individualisés de formation à distance dans de nombreux domaines.

viii) Cours préparatoires à la formation, programmes de transition

Les Québécoises ont accès à de nombreux programmes ou services facilitant leur accès à la formation professionnelle ou au marché de travail. Ces programmes ou services, déjà mentionnés ailleurs dans le présent rapport, sont les suivants :

—Transition-Travail (niveaux secondaire et collégial);
—acquisition du DES (niveau secondaire);
—mise à niveau (niveau secondaire);
—préformation à la formation technologique (niveau collégial);
—accès aux carrières technologiques (niveau collégial);
—initiation aux métiers non traditionnels (niveaux secondaire et collégial);
—programmes de formation préparatoire à l'emploi;
—stages en milieu de travail pour les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de moins de 30 ans;
—rattrapage scolaire pour les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de moins de 30 ans et pour les chefs de famille monoparentale (niveau secondaire);
—retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale (niveau collégial);
—services externes de main-d'œuvre (SEMO).

De plus, les commissions scolaires, les COFI et les Organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP) offrent des services d'alphabétisation.

III. Collecte des données et évaluation

Le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science et le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu assurent la mise à jour des statistiques sur les inscriptions aux divers cours et programmes de formation qu'ils offrent; en particulier, ils tiennent compte du sexe des étudiants. Il est donc aisé d'évaluer la participation des femmes à partir de ces données.

Les programmes de formation professionnelle offerts à tous les niveaux de formation par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation font l'objet d'évaluations et de mises à jour périodiques en fonction de l'évolution des besoins du marché du travail et de l'évolution technologique.

Les divers programmes gérés par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu font aussi l'objet d'évaluations et de mises à jour périodiques. C'est ainsi que les programmes Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels sont en cours d'évaluation, de même que les Services externes de main-d'œuvre. Plusieurs des projets pilotes et des programmes expérimentaux conçus à l'intention des femmes feront l'objet d'une évaluation au terme de leur mise à l'essai. Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu a produit, en mai 1988, un rapport sur les participants aux programmes Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels.

IV. Perspectives d'avenir

Les projets du Québec en matière de formation professionnelle pour les femmes sont en plein essor. Beaucoup de questions n'ont été soulevées que récemment et les suites qu'on y a données sont encore au stade de l'élaboration ou de l'implantation, voire de la consolidation. Les efforts du gouvernement du Québec dans les années à venir seront donc axés sur la consolidation et l'harmonisation des diverses mesures qu'il prend pour permettre aux femmes et aux filles d'atteindre l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle. L'élaboration par la ministre déléguée à la condition féminine d'un plan d'orientation triennal et de plans d'action annuels en ce qui a trait à la condition féminine est un des moyens privilégiés pour assurer le succès de cette entreprise. Divers ministères ont aussi élaboré des plans d'action annuels ou triennaux en matière de condition féminine. Le bilan de ces divers plans d'action est réalisé périodiquement, généralement annuellement.

Le gouvernement du Québec entend tout particulièrement mener à terme son plan d'action en matière de reconnaissance des acquis et de la compétence professionnelle; le plan envisage l'harmonisation des actions des divers ministères qui s'occupent de formation des adultes, soit le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.

Le gouvernement entend aussi mettre en œuvre son plan d'action en matière de participation des femmes dans les domaines scientifique et technologique. Un comité composé de représentantes du ministère de l'Éducation, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, du Secrétariat à la condition féminine, du Conseil du statut de la femme et de groupes de femmes, a élaboré un plan d'action que l'on est en train d'étudier.

Le gouvernement du Québec continuera d'être représenté au sein du Comité conjoint Canada-Québec, mandaté pour la gestion de l'Entente Canada-Québec sur la planification de l'emploi et du programme de la formation en établissement. Le Comité conjoint a le mandat d'analyser l'impact des critères d'admissibilité au programme de Planification de l'emploi sur les possibilités d'accès à la formation en établissement, tout particulièrement pour les femmes. En effet, le Québec veut éviter à tout prix que les critères imposés empêchent les femmes de poursuivre les études qui les intéressent. Il a déjà modifié les critères d'admissibilité de certains groupes comme les femmes des communautés culturelles et les femmes autochtones. Il est aussi plus sensible aux besoins des agricultrices.

Par ailleurs, afin de faciliter davantage l'intégration des immigrants, et particulièrement des femmes, le gouvernement du Québec veut améliorer l'accès aux cours de français. À ce chapitre, il poursuit la mise en œuvre de programmes de francisation qui visent particulièrement les immigrants qui ne prévoient pas travailler. Le Québec veut aussi améliorer les conditions de vie des bénéficiaires de l'aide sociale, des travailleurs à bas revenus et des chefs de famille monoparentale. Il s'intéresse particulièrement aux femmes qui vivent ces situations. Il veut amener ces personnes à l'autosuffisance

économique. Il compte maintenir et améliorer ses programmes visant à augmenter l'aptitude à l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale et des chefs de famille monoparentale. Plusieurs de ces programmes visent à faciliter le retour aux études et de là, l'accès à une formation professionnelle plus poussée. Le Québec continuera d'analyser les problèmes auxquels se mesurent les clients afin de réduire les obstacles qu'ils rencontrent lorsqu'ils veulent retourner aux études. Le Québec soutiendra, entre autres, les travailleurs à bas revenus au chapitre des frais de garde comme le prévoit le programme APPORT qu'il vient de mettre en œuvre.

De plus, afin de permettre à un plus grand nombre d'agricultrices de suivre une formation professionnelle, le gouvernement du Québec continuera d'élaborer des programmes de formation intégrés adaptés à leurs besoins; il poursuivra ses efforts pour leur faciliter l'accès aux programmes de formation et leur fournira l'aide financière dont elles ont besoin.

Par ailleurs, le gouvernement du Québec entend continuer de préconiser l'adoption volontaire de programmes d'équité d'emploi des femmes dans le secteur privé comme dans les secteurs public, parapublic et municipal. Il s'agit là d'un volet très important de son plan d'orientation triennal et de ses plans d'action de 1987-1988 et de 1988-1989 en matière de condition féminine. Dans la même veine, il entend poursuivre l'implantation de sa politique d'obligation contractuelle.

Enfin, le gouvernement du Québec a déjà entrepris des études sur les rapports et l'impact des diverses structures de travail sur les conditions de vie des femmes. Il a commencé l'examen de la situation de la main-d'œuvre féminine par rapport aux normes et conditions de travail qui prévalent sur le marché du travail. Il compte mettre en œuvre sous peu une nouvelle politique sur les services de garde à l'enfance qui devrait assurer aux parents québécois des services de qualité, souples et diversifiés, susceptibles de satisfaire leurs besoins. Bien que ces travaux ne touchent pas directement la formation professionnelle, ils ont été dictés par le désir du gouvernement du Québec de concilier les responsabilités familiales et professionnelles des travailleurs et c'est à ce niveau que les deux domaines, formation professionnelle et conciliation des obligations, se recoupent. Les femmes doivent avoir plus facilement accès au marché du travail afin de réellement tirer profit de la formation qu'elles ont acquise.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR L'ONTARIO
Décembre 1988

I. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

Le ministère de la Formation professionnelle étudie différentes façons d'utiliser le programme Agents de changement de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour sensibiliser le public et changer les attitudes qui prévalent à l'égard de la participation des femmes aux métiers spécialisés.

b) Programmes d'éducation et de formation

i) Orientation et consultation

Fonds pour projets spéciaux (ministère de la Formation professionnelle) : un projet conjointement financé par le ministère et le Collège d'arts appliqués et de technologie de Durham vise à fournir des services d'orientation professionnelle aux Franco-ontariennes sans emploi afin de les aider à réintégrer le marché du travail ou à accéder à des emplois d'échelons supérieurs.

Programme de techniques de recherche d'emploi (ministère de l'Éducation) : le Programme de techniques de recherche d'emploi sera introduit dans les écoles au cours de l'année scolaire 1988-1989. Le système informatique d'orientation scolaire (SIOS), en version pour micro-ordinateur, fait partie de la trousse distribuée dans le cadre du programme. Tous les documents encouragent les jeunes femmes à chercher du travail et sont exempts de stéréotypes sexuels.

Le dépliant et la brochure de l'*Association of Professional Engineers of Ontario* ont été traduits par le ministère et seront distribués dans toutes les écoles. Ces documents encouragent les jeunes femmes à envisager une carrière en génie.

Esprit d'entreprise (ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie) : ce programme a été élaboré en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario pour étudier et promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes de diverses origines ethniques.

Cours d'orientation pour les conseillers et conseillères en intégration des nouveaux Ontariens (ministère des Affaires civiques) : un programme pilote de formation professionnelle a débuté en mai-juin 1988. Vingt conseillers et conseillères en intégration (dont la majorité sont des femmes) ont reçu une formation visant à améliorer leur aptitude à aider les immigrants et immigrantes à s'établir et à s'intégrer en Ontario. Le programme et les méthodes de formation ont été conçus de façon à constituer une base solide dans le domaine en vue d'une formation plus avancée et de l'organisation de projets supplémentaires.

ii) Formation et apprentissage des métiers non traditionnels

Fonds pour l'acquisition d'outils d'apprentissage (ministère de la Formation professionnelle) : l'Ontario réduit les obstacles financiers à l'apprentissage grâce à l'octroi de subventions, dont le montant varie selon le secteur professionnel, afin de compenser le coût d'achat des outils.

Apprentissage — Nouvelles méthodes (ministère de la Formation professionnelle) : la mise en oeuvre de méthodes innovatrices de formation, comme celle de grouper tous les cours de formation technique au début d'un programme d'apprentissage, afin de favoriser une plus grande participation des femmes dans les domaines qui requièrent des compétences fondamentales et une base théorique comme condition préalable à un stage en milieu de travail. Une proposition visant la mise sur pied de dix programmes pilotes dans les collectivités, visant à offrir des services d'orientation et de recommandation pour aider les femmes à se placer en apprentissage, est en cours de préparation.

Apprentissage — Nouveaux métiers spécialisés (ministère de la Formation professionnelle) : un nouveau cours à l'intention des apprenties en découpage de précision du métal est en cours d'élaboration. De plus, un important rapport sur l'amélioration de l'équité de la participation féminine est en cours d'étude afin d'identifier les principales possibilités et stratégies visant à augmenter la participation des femmes dans les programmes d'apprentissage.

iii) Milieu de formation

Fonds pour projets spéciaux (ministère de la Formation professionnelle) : l'octroi de fonds à l'organisation de modèles de projets de formation qui ont pour objet de coordonner l'élaboration de matériel didactique qui aidera les organismes communautaires à concevoir et à offrir des programmes d'enseignement aux groupes sous-représentés.

Fonds d'encouragement à l'équité d'emploi (ministère des Collèges et Universités) : le Fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi se poursuivra jusqu'en 1990 dans les collèges de l'Ontario. Le Fonds d'encouragement ne stipule pas le nombre de femmes devant être inscrites dans les collèges communautaires.

Comité d'action positive (ministère des Collèges et Universités) : le Comité d'action positive du réseau collégial a changé de nom et s'appelle dorénavant le Comité d'équité en matière d'éducation et d'emploi dans les collèges.

iv) Programmes et matériel d'enseignement

Fonds pour projets spéciaux (ministère de la Formation professionnelle) : l'octroi d'une subvention à l'organisation d'un projet visant à produire un manuel de préparation à la formation professionnelle dont le but est d'améliorer les aptitudes de lecture et d'écriture des immigrantes.

Les années de formation, 1975 (ministère de l'Éducation) : on met actuellement à jour l'énoncé d'une politique du gouvernement en matière de programmes d'enseignement aux cycles primaire et moyen des écoles élémentaires, publié pour la première fois en 1975, afin qu'il fasse état de la philosophie et des pratiques actuelles. Les questions d'égalité entre les sexes, y compris d'équité en matière de la technologie informatique, seront abordées dans plusieurs documents dont la parution est prévue.

L'enseignement des sciences aux cycles primaire et moyen, document d'orientation, 1986 (ministère de l'Éducation) : un plan d'action en 24 points a été mis sur pied pour le renouvellement des méthodes d'enseignement des sciences de la maternelle jusqu'à la 6e année. Le projet fait état de la nécessité d'encourager davantage les filles et de leur offrir de meilleures possibilités d'étudier les sciences. Ce plan d'action a donné lieu a de nombreuses activités de perfectionnement professionnel pour le corps enseignant et à la mise en lumière du rôle particulier des enseignantes dans la promotion des sciences.

Les sciences, un jeu d'enfants, 1987 (ministère de l'Éducation) : un document publié récemment sur les programmes scolaires fait état de la nécessité d'encourager la participation des filles aux cours de sciences et d'utiliser exclusivement du matériel pédagogique non sexiste.

Répertoire des femmes occupant des emplois dans les domaines des sciences et de la technologie en Ontario (ministère de l'Éducation) : un répertoire de femmes disposées à rendre visite aux élèves dans les écoles pour leur parler de leur rôle dans le domaine des sciences, document publié en français et en anglais au cours de l'automne 1988.

c) Accès à la formation

i) Financement et subventions

Allocations fédérales à la formation (ministère de la Formation professionnelle) : un document de travail propose que les gouvernements fédéral et provincial créent un système plus rationnel de soutien financier à l'intention des adultes qui entreprennent un programme à long terme de formation professionnelle hors d'un milieu de travail.

Avenir (ministère de la Formation professionnelle) : les allocations de formation sont plus élevées et les critères d'admissibilité modifiés de façon à permettre à un plus grand nombre de jeunes qui ont des difficultés en matière d'emploi de se prévaloir de services de préparation à l'emploi. Des services personnels d'orientation, d'initiation à la vie sociale et aux techniques de recherche d'emploi, des programmes de recyclage scolaire et d'acquisition des compétences professionnelles de base sont offerts.

Régime de bourses spéciales de l'Ontario (ministère des Collèges et Universités) : ce programme assure une aide financière aux personnes qui reprennent les études postsecondaires, à temps partiel, dans le but d'acquérir des compétences demandées sur le marché du travail.

Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario (ministère des Collèges et Universités) : ce programme assure une aide financière, sous la forme de bourses d'études ou de prêts voire des deux, aux personnes inscrites à temps plein ou partiel au niveau postsecondaire.

ii) Établissement des horaires

Les programmes suivants sont offerts dans le cadre d'un horaire souple, favorisant ainsi la participation des femmes.

Programme de recyclage des techniciens et des technologistes (ministère de la Formation professionnelle) : ce programme favorise, par des cours gratuits portant sur la technologie de pointe, le recyclage des personnes qui occupent un poste de technicien ou de technologiste.

Transition (ministère de la Formation professionnelle) : ce programme fournit aux personnes qui ont récemment été mises à pied et qui sont âgées de 45 ans ou plus un crédit de formation de 5 000 dollars qui peut être utilisé pour suivre un programme donné soit par un établissement public ou privé, soit par une entreprise. Les personnes qui ont perdu leur emploi au cours des derniers six mois en raison d'une fermeture d'usine, d'une pénurie de travail ou de la faillite d'une entreprise sont admissibles au crédit.

iii) Formation linguistique

Programmes de français langue seconde ou d'anglais langue seconde (ministère de la Formation professionnelle) : suite aux délibérations des ministres responsables du marché du travail et de la condition féminine sur l'accès des immigrantes au marché du travail, le ministère procède à une étude des programmes de français et d'anglais langues secondes en Ontario qui modifiera le profil linguistique des personnes qui s'en prévalent.

Fonds pour projets spéciaux (ministère de la Formation professionnelle) : l'octroi d'une subvention à l'organisation d'un projet visant à élaborer une approche novatrice d'enseignement combiné de l'anglais langue seconde et de l'utilisation de l'ordinateur.

Français ou anglais, langue seconde — Programme de langue et d'orientation à l'intention des nouveaux Ontariens (ministère des Affaires civiques) : les subventions octroyées aux organismes ont augmenté de 37 p. 100 durant l'exercice 1987-1988. Les subventions permettent d'offrir des possibilités d'apprentissage linguistique, d'orientation et de formation civique aux immigrants adultes, sans égard à la durée de leur résidence au Canada. L'apprentissage vise à ce que les nouveaux Ontariens parlent couramment le français ou l'anglais, et comprend des aspects d'orientation, de formation civique et d'alphabétisation en anglais, langue seconde. Les frais de garderie sont subventionnés. Environ 70 p. 100 des participants à ce programme sont des femmes.

iv) Promotion

Le ministère de la Formation professionnelle réalise vingt-six messages d'intérêt public, en collaboration avec le Secrétariat d'État, pour sensibiliser la population francophone à l'alphabétisation. Les messages ne s'adressent pas spécifiquement aux femmes, mais ont pour objet d'améliorer l'accès aux programmes d'alphabétisation pour toute la population.

Le ministère de la Formation professionnelle publie également un numéro des *Cahiers de la femme/Canadian Woman Studies* consacré aux programmes d'alphabétisation offerts aux femmes.

v) Formation dans les régions éloignées et nordiques

Programme de déménagement dans le Nord (ministère de la Formation professionnelle) : une stratégie a été élaborée pour rallier les syndicats et les employeurs à l'engagement pris par le gouvernement sur l'équité en matière d'emploi et de stages d'apprentissage dans le cadre des projets de construction relevant du programme de déménagement dans le Nord. Le ministère de la Formation professionnelle aide au recrutement et à la sélection de femmes et d'autochtones pour les programmes d'apprentissage.

vi) Programmes de préparation à la formation et de transition

Subvention pour l'alphabétisation communautaire de l'Ontario (ministère de la Formation professionnelle) : ces subventions appuient la prestation de programmes, la création de réseaux régionaux et les projets et services d'orientation qui étayent les programmes d'alphabétisation et qui relèvent de la collectivité.

Fonds pour projets spéciaux (ministère de la Formation professionnelle) : l'octroi d'une subvention à l'organisation d'un programme de transition dont le but est d'offrir aux immigrantes isolées un lien assurant la continuité entre les services de préparation à l'emploi tels que la formation linguistique, l'orientation et le recyclage, et le marché du travail.

Programme d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale (ministère des Services sociaux et communautaires) : le programme offre jusqu'à 12 mois d'emploi à temps plein dans des organismes à but non lucratif aux chefs de familles monoparentales ainsi qu'aux personnes handicapées qui reçoivent des prestations d'aide sociale et qui sont prêts à prendre un emploi. Environ 86 p. 100 des participants au programme sont des femmes.

Initiatives en faveur de l'emploi (IFE) (ministère des Services sociaux et communautaires) : ce programme offre des services intensifs de préparation à l'emploi, d'orientation professionnelle et des services d'aide à la recherche d'emploi ou de stage aux mères et pères chefs de familles monoparentales et bénéficiaires de l'aide sociale qui entrent sur le marché du travail ou qui suivent un programme de recyclage ou de formation professionnelle. Environ 99 p. 100 des participants au programme sont des femmes.

Développement économique communautaire (DEC) (ministère des Services sociaux et communautaires) : un programme pilote à l'intention des bénéficiaires de l'aide sociale visant à créer des entreprises locales offrant un éventail de services comme la formation des personnes envisageant de travailler à leur compte, l'acquisition d'expérience de travail dans des entreprises communautaires, la formation liée à l'emploi et l'aide financière, notamment les services de garderie.

II. Collecte de données et évaluation

Comité interministériel sur l'alphabétisation de base des adultes (ministère de la Formation professionnelle) : une banque de données informatisée de tous les ministères et organismes gouvernementaux et un plan d'action qui envisage une révision continue des services et des besoins en matière d'alphabétisation ont été mis sur pied.

Programme de création de débouchés (PPE) (ministère des Services sociaux et communautaires) : l'évaluation en profondeur de programmes d'emploi étalés sur trois ans et présentés dans treize études distinctes.

Documentation et comité interministériel sur la formation en langue seconde (ministères des Affaires civiques, de la Formation professionnelle, de l'Éducation, et des Collèges et Universités) : Le ministère des Collèges et Universités et celui de l'Éducation, en consultation avec les ministères de la Formation professionnelle, des Affaires civiques et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, cherchent à connaître la nature de la formation en langue seconde en Ontario. Le ministère des Affaires civiques mettra sur pied un groupe d'étude interministériel qui se penchera sur les résultats des sondages effectués, en vue de planifier la prestation de programmes de formation linguistique en Ontario, de répondre aux besoins et de résoudre les problèmes de ce secteur. Le fait pour les participants d'être homme ou femme constituera une variable clé de l'étude.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LE MANITOBA

Décembre 1988

La question de l'égalité économique des femmes a figuré à l'ordre du jour de cinq Conférences des premiers ministres depuis celle tenue en février 1985 à Regina. Des plans d'action conjoints ont été établis à ce sujet, tandis que se poursuit la mise en oeuvre de la politique établie dans le document *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes*. Les ministres du Travail et de l'Éducation se sont joints aux ministres responsables de la condition féminine afin d'examiner la stratégie à adopter en matière de main-d'oeuvre féminine, d'entreprendre de nouvelles recherches et d'élaborer une stratégie commune.

La diversité des facteurs intervenant dans la question de l'égalité économique des hommes et des femmes explique que l'on fasse appel aux efforts de responsables de tant de secteurs. Certains facteurs, comme l'éducation et la formation, jouent toutefois un rôle primordial dans la réalisation de l'égalité économique. Les compétences et les connaissances sont en effet nécessaires à la constitution d'une main-d'oeuvre souple et adaptée aux conditions du marché et, de ce fait, à l'avènement d'une économie saine et équilibrée.

Malgré cela, certains groupes se voient offrir des possibilités limitées, et ce pour bon nombre de raisons. Les gouvernements doivent, lorsque c'est possible, examiner leurs domaines de compétence afin de veiller non seulement à ce que les principes de justice et d'égalité des chances soient appliqués, mais à ce que les erreurs qui se sont produites par le passé soient corrigées et que les entraves à la participation soient éliminées.

Le gouvernement du Manitoba s'est doté d'un programme politique nouveau et complet qui tient compte du rapport étroit entre les politiques sociale et économique. Le programme politique accorde à l'éducation et à la formation une attention particulière. En cette époque marquée par les changements technologiques et l'évolution rapide de la société, une main-d'oeuvre possédant une bonne formation demeure le meilleur gage de l'avenir.

Toutefois, le succès du programme durant les prochaines décennies dépend de l'accès égal des hommes et des femmes à tous les programmes de formation et de recyclage qui leur sont offerts. On prévoit que d'ici l'an 2000, 50 p. 100 de la population active sera composée de femmes. L'élimination des barrières qui les empêchent de participer aux programmes de formation est donc primordiale afin que l'ensemble de la population active soit prête à relever les défis économiques de l'avenir.

Il ne suffit pas qu'une autorité compétente adopte une stratégie à cet égard pour réaliser l'égalité économique. La collaboration, la consultation et les initiatives communes sont nécessaires pour atteindre le but visé, et le gouvernement du Manitoba s'est engagé à le réaliser.

I. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

Un aperçu des nouveaux projets offerts au Manitoba dans les domaines de l'éducation, de la formation et des programmes d'accès figure ci-dessous, de même qu'une mise à jour des projets qui ont été améliorés.

a) Collèges communautaires

Les collèges communautaires du Manitoba offrent une gamme complète de nouveaux programmes et de programmes améliorés à l'intention des femmes.

Le Collège communautaire Keewatin, Le Pas, a mis en oeuvre un programme de formation pour les femmes qui veulent occuper un emploi non traditionnel. Le Collège offre également une formation de préembauche aux femmes qui désirent se lancer en menuiserie.

Le Collège communautaire Assiniboine, Brandon, offre un nouveau cours permettant aux femmes qui ne travaillent pas ou qui sont sous-employées d'acquérir les talents d'entrepreneur qui leur permettront de monter leur propre entreprise ou de connaître le succès dans le monde des affaires. En 1988-1989, le Collège offre pour la première fois un cours *Women in Trades* destiné aux femmes qui désirent apprendre un métier. Le cours comprend un programme d'orientation de trois semaines à la suite duquel les femmes s'inscrivent au cours de métier qui les intéresse. Les femmes peuvent recevoir toute l'aide dont elles ont besoin durant toute la durée du cours, soit 10 mois.

Deux autres programmes sont en cours d'élaboration, soit un cours d'horticulture de base à l'intention des femmes autochtones et un programme de transition à l'intention des agricultrices et des femmes vivant dans les régions rurales. L'objectif principal du second cours est de fournir aux femmes l'aide dont elles ont besoin pour surmonter les obstacles à leur participation active aux programmes d'éducation et de formation, et à leur accès à des emplois non agricoles.

Le Collège communautaire Red River (RRCC), Winnipeg, a établi un bureau qui s'occupe des programmes et services offerts aux femmes (*Department of Women's Programs and Services*). Il a ouvert ses portes à l'automne 1988. Dorénavant, la responsabilité de tous les programmes et services offerts aux femmes, y compris des programmes de formation dans les secteurs non traditionnels, incombe au bureau, qui assure également la liaison avec la collectivité, de façon à définir les besoins des femmes en matière d'éducation, à les informer et à leur faire connaître les ressources susceptibles de satisfaire leurs besoins. Toutes les publications du Collège fournissent des renseignements concernant l'ensemble des programmes destinés aux femmes. Le Collège est également doté d'une politique en matière de harcèlement sexuel.

Les programmes à plein temps et à temps partiel ont été conciliés de sorte qu'il est maintenant possible d'obtenir un diplôme sans avoir à s'inscrire comme étudiant à plein temps.

b) Carrières nouvelles

Le programme Carrières nouvelles, qui dispose actuellement d'un budget de 3,9 millions de dollars, prépare un cours à l'intention des femmes qui envisagent un emploi non traditionnel. Dans le cadre du programme, des femmes pourront suivre des cours de formation de chauffeurs de camion, tandis que les négociations se poursuivent afin d'obtenir l'accès des femmes à d'autres programmes du même genre.

c) Programme Accès au travail pour parents sans conjoint

Le programme Accès au travail pour parents sans conjoint fournit des services de consultation, de placement et de soutien, dont une aide financière servant à payer les frais de garde des enfants, aux personnes qui participent soit à un stage de formation de préembauche d'une durée de 12 semaines, soit à un stage pratique dans un lieu de travail d'une durée de six mois. Ce programme prendra plus d'envergure et on s'attend à ce qu'environ 750 mères chefs de familles monoparentales y participent en 1988-1989.

d) Centre de formation technique du Manitoba

Le Centre de formation technique du Manitoba (*Manitoba Technical Training Centre*) a comme objectif l'acquisition et le perfectionnement des compétences en informatique et dans les domaines techniques connexes et à ces fins préconise l'utilisation de l'ordinateur et l'apprentissage individuel. Le Centre s'occupe, à l'heure actuelle, de deux programmes, destinés principalement aux femmes, qui sont financés dans le cadre de la Planification de l'emploi du gouvernement fédéral. Le cours de technicien en réparation de micro-ordinateurs a pour but d'assurer la formation de 12 femmes dans les domaines de la réparation et de l'entretien des micro-ordinateurs. Pour sa part, le Programme de formation industrielle automatisé a pour but de former 12 femmes dans le domaine de l'automatisation industrielle. Les deux programmes offrent une formation dans des métiers dits non traditionnels en raison du nombre peu élevé de femmes qui les exercent actuellement.

e) Réseau d'enseignement à distance

Le réseau d'enseignement à distance fournit l'infrastructure nécessaire à l'enseignement à distance, soit les moyens qui permettent les téléconférences, les messages transmis par ordinateur et la transmission de documents, ainsi que la production vidéo. Le réseau est mis à la disposition des collèges communautaires ou d'autres utilisateurs afin d'augmenter le nombre de personnes pouvant suivre un programme de formation.

Le programme de formation en éducation préscolaire qui relève du Collège communautaire Red River fait partie du réseau. Le programme vise à permettre à 115 éducatrices de niveau I, travaillant dans 15 endroits différents, d'accéder au niveau II. En vertu des règlements provinciaux en vigueur, chaque garderie doit comprendre une certaine proportion d'éducateurs de niveau II ou de niveau plus élevé. Cette formation est essentielle pour que ces femmes puissent se prévaloir des débouchés professionnels qui leur sont offerts.

Un autre programme, encore à l'état de projet, permettra aux infirmières diplômées d'obtenir leur baccalauréat dans le cadre d'un programme d'enseignement à distance. Étant donné les modifications apportées aux licences et aux critères d'embauche, cette formation permettra aux infirmières concernées de maintenir ou d'améliorer leur situation en milieu de travail. De plus, le Collège communautaire de Red River élabore actuellement un programme «d'aptitudes essentielles» afin de l'offrir aux infirmières diplômées qui envisagent la prestation de soins dans les régions éloignées.

f) Cours de sciences et de technologie

La Direction de l'enseignement à distance et de la technologie du ministère de l'Éducation du Manitoba favorise l'élaboration et la mise en oeuvre à titre d'essai de cours de sciences et de technologie dans les écoles secondaires. Grâce à ce programme, les écoles des régions rurales et du Nord qui ne pourraient normalement pas offrir ces cours, faute d'inscriptions ou de compétence du personnel, seront en mesure de les offrir à leurs élèves, dont bon nombre sont des femmes. Les cours offerts, à titre d'exemple, sont physique 200, calcul 305 et informatique 305.

g) Programmes d'alphabétisation

La plupart des adultes inscrits à temps partiel aux programmes d'alphabétisation de la province sont des femmes. La formule utilisée et les fonds accordés pour chaque projet faisant partie de ces programmes prévoient des allocations pour la garde des enfants et le transport des étudiants, si besoin est, afin d'augmenter le nombre de femmes inscrites. Les programmes permettent d'acquérir les connaissances générales de base qui sont nécessaires pour poursuivre des études ou une formation plus avancées.

Dans le courant de la dernière année, un programme de grammaire française à l'intention de petits groupes de femmes franco-manitobaines a été mis à l'essai. L'organisme responsable du programme, établi dans la collectivité, a été en mesure de fournir l'appui nécessaire au programme tout en continuant d'offrir les autres programmes dont il s'occupe.

h) Aide aux étudiants

Le programme manitobain d'aide aux étudiants fournit une aide financière aux étudiants bénéficiaires de l'aide sociale qui satisfont à certains critères d'admissibilité en vertu du Programme de possibilités spéciales aux bénéficiaires de l'aide sociale (*Special Opportunities for Social Allowance Recipients*). Bien que le programme s'adresse aux hommes et aux femmes, un plus grande nombre de femmes y participent. Deux cent cinquante-cinq bourses ont été accordées en 1987-1988 dans le cadre de ce programme.

i) Centre ville de Winnipeg

L'Opération centre ville de Winnipeg, qui est financée en vertu d'un accord tripartite conclu entre les gouvernements fédéral et provincial et l'administration municipale, vise à revitaliser cette partie de la ville de Winnipeg. Pour sa part, le Programme d'emploi et de formation a comme objectif de stimuler la participation des habitants du centre ville dans les domaines de l'emploi et de la formation; la priorité est accordée aux personnes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps, à celles qui sont sous-employées ainsi qu'à celles qui entrent pour la première fois sur le marché du travail ou qui le réintègrent.

Chaque année, on établit les taux de participation des femmes, des autochtones, des handicapés et des minorités visibles. La participation des femmes est d'environ 50 p. 100. Le programme vise surtout à aider les participants à obtenir des emplois dans le secteur privé. Quatre-vingt-deux pour cent des personnes inscrites aux différents programmes de formation les ont complétés et 90 p. 100 des diplômés dans un métier ont réussi à trouver un emploi rémunéré.

II. Perspectives d'avenir

Les projets suivants, relevant des domaines de l'éducation et de la formation, étaient mentionnés dans le discours du Trône prononcé le 21 juillet 1988 devant l'Assemblée législative du Manitoba :

—la création d'un groupe de travail sur l'alphabétisation en prévision de l'année 1990-1991, proclamée *Année internationale de l'alphabétisation* par les Nations Unies;

—l'amélioration des programmes de formation visant à augmenter les possibilités d'emplois des chefs de familles monoparentales et des bénéficiaires de l'aide sociale;

—l'augmentation des ressources consacrées à l'enseignement à distance dans les régions rurales et les régions éloignées;

—la mise sur pied d'un comité de consultation sur les projets touchant les femmes (*Women's Initiative Consulting Committee*) mandaté pour rencontrer les organismes responsables de la condition féminine, les fournisseurs de services et les particuliers du Manitoba afin de discuter d'une évaluation des services et programmes offerts aux femmes par le gouvernement. Le rapport du comité, qui doit paraître le 8 mars 1989, devrait contenir des recommandations visant à satisfaire les besoins des femmes en matière de formation et d'éducation.

Les projets susmentionnés contribueront largement à l'amélioration de la situation des femmes, tant du point de vue de l'aptitude à l'emploi à long terme que des possibilités de formation et de recyclage.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LA SASKATCHEWAN
Décembre 1988

Le gouvernement de la Saskatchewan tient à réaliser l'égalité économique des femmes. De nouvelles possibilités d'éducation et de formation permettront aux femmes d'acquérir les compétences nécessaires pour prospérer dans un marché du travail en pleine évolution.

Tant ses initiatives passées que ses stratégies pour l'avenir témoignent de la volonté de la Saskatchewan d'atteindre l'égalité. La Saskatchewan a déjà mis sur pied plusieurs programmes progressistes qui favorisent la participation des femmes aux programmes de formation. Nous nous efforcerons d'accroître la représentation des femmes dans des rôles de premier plan et de préconiser leur inscription à des programmes de formation et d'enseignement plus variés, de façon à améliorer sensiblement leur situation économique.

I. Faits saillants

En 1987-1988, la Saskatchewan a entrepris ou poursuivi nombre d'activités importantes visant à promouvoir et à appuyer l'éducation et la formation des femmes.

Une nouvelle approche en matière de formation spécialisée a entraîné la fusion des quatre établissements d'enseignement technique et de quatre collèges communautaires urbains, qui ont formé l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan (ISAT), qui est dirigé par un conseil d'administration. L'Institut, en collaboration avec les entreprises et l'industrie, pourra adapter rapidement son programme à l'évolution des besoins du marché du travail, ce qui améliorera les perspectives d'emploi des diplômés.

Le Conseil de l'alphabétisation a mis sur pied un programme bénévole d'alphabétisation. Au cours de l'année écoulée, quelque 800 000 dollars ont été consacrés à 13 programmes dispensés à plus de 800 participants par l'entremise d'organismes spécialisés dans le domaine, de collèges régionaux et de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan. De plus, le Conseil de l'alphabétisation a lancé une campagne de sensibilisation du public au problème de l'analphabétisme et a créé la Fondation de l'alphabétisation de la Saskatchewan, organisme chargé de recueillir et de répartir des fonds à des fins d'alphabétisation. Le Conseil a également recommandé que soient établis des programmes spéciaux ou que soient adaptés les programmes existants en vue de multiplier les possibilités d'apprentissage des femmes ayant des besoins spéciaux.

En raison de l'intérêt suscité par les programmes d'éducation, en particulier dans les régions rurales et nordiques, un Conseil de l'enseignement à distance a été chargé de coordonner la prestation de services rentables et de qualité dans toute la province. Suite à une recommandation du Conseil, des crédits ont été prélevés sur le Fonds d'extension du ministère de l'Éducation (*Education Outreach Fund*) pour améliorer le réseau STELLA (*Saskatchewan Tele-Learning Association*), par l'entremise duquel il est possible de dispenser des programmes dans au moins 29 localités de la province.

Le gouvernement a créé un fonds d'extension de 3 millions de dollars afin que des cours de niveau universitaire et d'établissements d'enseignement technique puissent être offerts dans les petites agglomérations. En 1987-1988, le fonds a permis de financer des projets d'enseignement à distance, la campagne d'alphabétisation et des programmes de formation dans le Nord.

Un examen conjoint du Programme d'apprentissage de la Saskatchewan a été réalisé en 1987 par le gouvernement fédéral, la province et l'industrie. L'un des principaux objectifs de l'examen était d'obtenir des renseignements sur la participation des femmes aux stages d'apprentissage. Plusieurs recommandations ont été formulées en vue d'accroître la représentation des femmes et d'autres groupes dans les programmes d'apprentissage.

Le ministère de l'Éducation a continué d'appuyer fortement tous les secteurs du système éducatif qui préconisent la participation des femmes à la formation aux métiers non traditionnels. L'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan élabore des plans de formation et d'équité en matière d'emploi pour ses étudiantes et ses employées. D'autre part, le document *A Brief by the Minister of Education: The Year Ahead* (*Un rapport du ministre de l'Éducation : les douze prochains mois*) dénonce le faible nombre de femmes qui occupent des postes de gestion dans le système allant du jardin d'enfants à la 12e année et préconise le recours à des mesures spéciales, à tous les niveaux, pour remédier à la situation.

Le ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi a produit une nouvelle publication intitulée *Focus on Your Future* (*Songez à votre avenir*). Destinée aux jeunes de la 9e à la 12e année, la publication fournit des renseignements sur les carrières et sur la recherche d'un emploi, et incite les jeunes à faire abstraction de tout stéréotype dans la planification de leur carrière.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

Le ministère de l'Éducation développera sa politique et ses lignes directrices en matière d'équité sexuelle dans les programmes d'études de la maternelle à l'école secondaire en vue de sensibiliser les fonctionnaires du ministère et les agents d'éducation au niveau local à la nécessité de traiter équitablement les deux sexes dans les programmes et le matériel didactique. La politique et les lignes directrices révisées seront incorporées au processus d'élaboration et de mise en oeuvre du programme d'études de base de la province.

Le ministère de l'Éducation s'est donné pour objectif d'accroître le nombre de femmes occupant des postes de gestion dans les établissements d'enseignement financés par le gouvernement.

Une conférence provinciale se tiendra au début de 1989 en vue de sensibiliser la population à l'inégalité de la participation des sexes dans le système éducatif, notamment aux obstacles créés par les attitudes, et de faire connaître diverses stratégies visant à promouvoir une participation plus équitable des étudiantes et des employées.

Le ministère de l'Éducation a adopté un plan d'équité en matière d'emploi dans le cadre d'un programme visant l'ensemble du gouvernement et qui a été approuvé par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Le Comité de la haute direction du ministère fait également fonction de comité de l'équité en matière d'emploi, ce qui témoigne de l'importance que la direction attache au plan.

b) Programmes d'éducation et de formation

i) Orientation

Toutes les universités de la Saskatchewan, les constituantes de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie et les collèges régionaux dispensent des services d'orientation.

En 1987-1988, un nouveau service d'orientation professionnelle (*Student Development and Career Resources Unit*) responsable de tous les niveaux, de la maternelle au postsecondaire, a été mis sur pied au sein du ministère de l'Éducation. Il a pour mandat de diriger et de coordonner les services d'orientation à l'échelle du système éducatif.

Crossroads, un système informatisé d'information sur les possibilités de formation et d'éducation dans la province est maintenant en exploitation dans les quatre constituantes de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan, dans les collèges régionaux et dans certaines divisions scolaires.

Focus on Your Future (*Songez à votre avenir*), bulletin publié par la Direction de la condition féminine et distribué à tous les élèves du secondaire de la province, contient des renseignements sur les carrières et sur le marché du travail. Il comporte une description de l'évolution du rôle de la femme au sein de la population active.

Le ministère de l'Éducation fera en sorte que l'équité sexuelle fasse partie intégrante du programme de préparation à la carrière et des services d'orientation de la maternelle à la douzième année.

ii) Milieu d'apprentissage

La province reste déterminée à adapter la formation offerte aux besoins variés des étudiants adultes de la Saskatchewan et ce au moyen de centres d'apprentissage, de formules novatrices d'enseignement, de critères d'admissibilité souples et de programmes de rattrapage, pour ne nommer que quelques-unes des méthodes employées.

Le programme de la Conférence provinciale de 1989 sur les femmes dans le système éducatif portera sur des aspects essentiels du milieu d'apprentissage comme les rapports élève/enseignant, les programmes d'études et le matériel didactique, le harcèlement sexuel et les femmes exerçant des métiers non traditionnels et susceptibles de servir de modèles.

iii) Formation aux métiers non traditionnels et stages d'apprentissage

Des cours préparatoires à la formation technique et à l'exercice d'un métier sont offerts par les collèges régionaux et par l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan.

Un plan d'équité sera mis en oeuvre dans le cadre du programme d'apprentissage de la province en vue d'accroître la participation des femmes et d'autres groupes. Un comité d'orientation formé principalement d'employeurs, de gens de métier et de représentants des groupes cibles dirigera l'élaboration et l'évaluation du plan.

Le ministère de l'Éducation s'est engagé à accroître le nombre de femmes exerçant des métiers et des professions non traditionnels. L'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan élabore et applique des plans d'équité en matière d'éducation et d'emploi.

Un plan d'action positive approuvé par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan et visant à accroître le nombre de femmes inscrites aux programmes non traditionnels est en place depuis 1985 à la constituante Wascana de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et les ministères provinciaux des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi et de l'Agriculture ont élaboré conjointement des programmes visant à améliorer les aptitudes de gestion des agriculteurs. Deux cours, l'un à l'intention des couples agriculteurs et l'autre, à celle des agricultrices, offriront une formation intensive et des conseils en matière de technique de gestion des exploitations agricoles.

iv) Programmes d'enseignement et instruments didactiques

Le programme d'éducation de base des adultes est en cours de révision.

Les constituantes Wascana et Woodlands de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie offrent des programmes de formation axés sur les compétences attendues qui facilitent l'accès des étudiantes au marché du travail et leur accordent plus de souplesse.

Deux programmes financés par le Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées visent à assurer de meilleures possibilités d'instruction aux personnes ayant des déficiences. La constituante Wascana de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie continuera d'offrir un programme communautaire de formation professionnelle conçu pour préparer les personnes handicapées à intégrer le marché du travail. Ce programme sera désormais dispensé par l'intermédiaire du réseau des collèges régionaux. De plus, l'université de la Saskatchewan a mis sur pied un programme d'orientation et d'évaluation d'un mois dont le but est de préparer les étudiants handicapés à entreprendre des études postsecondaires.

Un comité ministériel étudie les critères de passage en vigueur dans les systèmes primaire et secondaire ainsi que les critères d'admission aux établissements d'enseignement postsecondaire. Le comité se penchera également sur le contenu du programme d'éducation de base des adultes, des programmes d'études générales et des programmes de niveau secondaire en vue d'établir les équivalences entre les divers programmes.

c) Accès à la formation

i) Financement et allocations

Les parents sans conjoint, pour la plupart des femmes, sont admissibles à une aide financière supplémentaire dans le cadre d'un volet spécial du Programme de prêts aux étudiants de la Saskatchewan en vertu duquel les étudiants qui terminent leurs cours avec succès n'ont pas à rembourser une part importante du prêt qui leur avait été consenti.

Le programme de réduction de l'intérêt permet de baisser à 6 p. 100 sur les trois ans de période de remboursement normale le taux d'intérêt applicable à un emprunt contracté par un étudiant. Le programme vise les prêts consentis pour des cours débutant entre le 1er mai 1986 et le 31 juillet 1989.

À compter de 1987-1988, le Programme de prêts aux étudiants de la Saskatchewan accorde aux étudiants jusqu'à 145 dollars par semaine en sus du montant alloué dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants. Environ la moitié de cette somme peut être remise.

ii) Titres acquis à l'étranger

Aucun changement à ce chapitre, compte tenu des exigences imposées par chaque association professionnelle.

iii) Horaires

De nombreux programmes d'éducation permanente sont offerts à temps partiel, y compris des cours du soir, des cours d'acquisition de compétences et des programmes de préparation à une carrière. Le gouvernement tient à ce que les horaires des programmes de formation et d'éducation soient adaptés aux besoins des adultes, notamment des parents sans conjoint.

iv) Cours de langue

Des cours d'instruction civique et des cours d'anglais professionnel sont offerts par l'Institut des sciences appliquées et de la technologie et par les collèges régionaux lorsque la demande le justifie. Les collèges offrent également des cours particuliers.

v) Activités de promotion

Une campagne de publicité massive par la poste, les journaux et la radio et télévision a suivi la création de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan afin d'informer la population de son existence et de la gamme de programmes offerts dans ses quatre constituantes.

Le Conseil de l'alphabétisation a mis sur pied à l'échelle de la province une campagne de sensibilisation dont les thèmes sont *Le bénévolat et l'alphabétisation* (*Volunteer for Literacy*) et *Écrire et lire* (*Write On Read On*).

vi) Cours dans les régions éloignées et nordiques

Un conseil de l'enseignement à distance a été créé dans le but de coordonner la prestation de services rentables et de qualité dans toute la province.

Huit collèges régionaux desservent maintenant les zones rurales du sud de la Saskatchewan. Leur principal objectif consiste à offrir, dans le cadre de leurs services d'éducation permanente, des programmes universitaires et techniques en plus des programmes d'alphabétisation des adultes.

Le *Northlands College* est au service des habitants de la partie septentrionale de la province. Les programmes qu'il offre mettent l'accent sur la formation liée à l'emploi.

Un groupe de travail a été chargé d'examiner le système éducatif dans le nord de la Saskatchewan, en particulier l'accessibilité des services et la pertinence des programmes d'études et du matériel didactique.

Grâce au prélèvement en 1987 de sommes sur le Fonds d'extension pour l'éducation (*Education Outreach Fund*), il a été possible d'organiser 35 cours additionnels à l'intention de quelque 400 étudiants dans le cadre du Programme de formation spécialisée pour adultes de la Saskatchewan, véhicule à l'échelle de la province de cours décentralisés reconnus par les établissements d'enseignement technique.

Le Programme de formation dans le Nord offre une formation spécialisée et des services d'éducation permanente de base aux habitants du Nord.

Une division des services professionnels aux autochtones a été créée au sein de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan. Elle est administrée conjointement par l'ISAT et par l'Institut Gabriel-Dumont d'études autochtones et de recherche appliquée. La division dispense divers services sur le campus et à l'extérieur dont des services de présentation, d'orientation, d'enseignement dirigé, des programmes préparatoires et des programmes menant à un certificat et des séances d'initiation pour les étudiants autochtones.

L'appui aux programmes de formation des autochtones comprend :

—le financement de l'Institut Gabriel-Dumont pour la prestation de services d'éducation et de formation aux Métis et aux Indiens non inscrits;

—le financement du *Saskatchewan Indian Federated College*, collège d'arts libéraux et d'enseignement professionnel pour les personnes d'origine autochtone;

—le financement du programme des Métis et des Indiens non inscrits pour aider les personnes de descendance autochtone à parfaire leur instruction et à obtenir une formation liée à l'emploi.

vii) Programmes de formation préalable et de transition

L'éducation permanente de base est assurée par l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan et par les collèges régionaux. Les étudiants peuvent être parrainés par les Centres d'emploi du Canada, par le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan, par le Programme des Métis et des Indiens non inscrits, par le Programme de formation dans le Nord et par le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Les étudiants non parrainés sont admissibles à recevoir une aide dans le cadre du Programme de prêts aux étudiants de la Saskatchewan.

Le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan offre des possibilités de formation générale et spécialisée de même que des services d'orientation professionnelle aux bénéficiaires de l'aide sociale (la moitié des frais étant assumée par le gouvernement fédéral).

Le Programme de transition pour les femmes est offert par la constituante Wascana de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan. Il comprend des services d'orientation, de perfectionnement, de planification de carrière, de formation en administration d'entreprises et de placement.

III. Collecte et évaluation des données

Des statistiques sur la participation des femmes aux programmes de formation sont tenues par le ministère de l'Éducation et par les établissements d'enseignement postsecondaire de la province.

L'efficacité des programmes quant à la multiplication des possibilités d'emploi des femmes est contrôlée régulièrement dans le cadre de l'évaluation des programmes ministériels. Un examen approfondi du programme d'apprentissage de la province a été réalisé en 1987-1988.

Le ministère de l'Éducation a élaboré un nouveau système d'information sur les étudiants qui fournira des données plus précises et plus complètes sur les inscriptions selon le sexe et le programme.

IV. Perspectives d'avenir

Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan élaborera une politique et des lignes directrices plus complètes en matière d'équité sexuelle aux fins de la production et de l'évaluation des programmes d'études et du matériel didactique aux niveaux primaire et secondaire. L'application de la politique et des lignes directrices sera étayée par des activités internes aux échelons ministériel et local. On produira du matériel dans les buts, notamment, de combattre les stéréotypes sexuels et d'encourager les jeunes filles à choisir parmi toute la gamme des carrières qui s'offrent à elles.

Une conférence provinciale sera organisée en 1989 dans le but de sensibiliser la population à l'équité sexuelle dans le système éducatif et de faire connaître les stratégies que les établissements pourraient adopter pour promouvoir une participation plus équitable des étudiantes et des employées.

Le ministère de l'Éducation compte publier un document de travail sur la situation des étudiantes et des employées dans l'ensemble du système éducatif de la province. On y définira les obstacles qui entravent la participation équitable des femmes et les stratégies permettant de favoriser une plus grande équité. Le document proposera des mesures que les établissements et les organismes gouvernementaux pourraient prendre et décrira certains des principaux enjeux de la réalisation de l'équité sexuelle dans le système éducatif.

Une conférence sur les principaux problèmes et tendances dans le domaine des stages d'apprentissage s'est tenue en novembre 1988. Des séances sur la promotion d'une plus grande participation des femmes et d'autres groupes aux stages d'apprentissage ont figuré au programme.

Un plan d'équité en matière d'emploi sera élaboré dans la cadre du programme provincial d'apprentissage en vue d'accroître la participation des femmes et d'autres groupes.

Une deuxième édition de *Focus on Your Future* (*Songez à votre avenir*) sera produite par la Direction de la condition féminine et distribuée aux élèves des 7e, 8e et 9e années.

Campagne d'alphabétisation :

—Le projet d'alphabétisation de la Saskatchewan, IBM PALS — projet pilote national pour l'apprentissage de l'alphabet (*Principle of Alphabet Learning System*) — fut entrepris en septembre 1988.

—Ce projet, qui coûtera 2,5 millions de dollars sur trois ans, vise à améliorer la capacité à lire et à écrire de 5 000 personnes et à compléter les programmes bénévoles d'alphabétisation. IBM contribue largement au projet en faisant don de l'équipement et de services techniques d'une valeur de 800 000 dollars.

—En 1988-1989, le Conseil de l'alphabétisation affectera quelque 800 000 dollars aux programmes bénévoles, aux activités de sensibilisation du public et à un programme du *Northlands College* visant à répondre aux besoins des autochtones du nord de la Saskatchewan.

Politique d'extension :

—Le Fonds d'extension pour l'éducation (*Education Outreach Fund*) de 3 millions de dollars permettra d'appuyer notamment la campagne d'alphabétisation de la Saskatchewan, l'enseignement à distance et les activités de formation dans le Nord.

—Le Conseil de l'enseignement à distance poursuivra notamment le développement du réseau de la *Saskatchewan Tele-Learning Association* en vue d'établir 50 lieux de réception dans toute la province.

—Le gouvernement poursuivra les discussions entreprises avec les universités quant à la faisabilité d'établir un programme d'études uniforme pour la première et la deuxième année en arts et en sciences.

Le ministère de l'Éducation élaborera une politique et un plan d'action en vue d'améliorer l'accessibilité du système d'enseignement postsecondaire pour les adultes handicapés.

Stratégie de la main-d'œuvre à l'égard des femmes
Politiques et programmes

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
Préconiser les associations avec les secteurs privé et bénévole en vue de promouvoir l'égalité économique des femmes.	Élaboration d'un plan en matière d'équité dans le cadre du programme d'apprentissage de la province afin d'accroître la participation des femmes.	Encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties et à les former.	Septembre 1988
	Organisation de conférences sur les femmes d'affaires (*Women and Business*) dans les principales villes de la Saskatchewan au cours des quatre dernières années dans le but d'encourager et d'aider les femmes d'affaires et les éventuelles entrepreneures.		Juin 1985
Entreprendre une campagne de sensibilisation du public visant à éliminer les stéréotypes concernant le rôle des femmes sur le marché du travail.	Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan a pris plusieurs mesures en vue d'améliorer l'équité à l'égard des jeunes filles et des femmes dans le système éducatif. Ces mesures comprennent des stratégies visant à supprimer les attitudes stéréotypées à l'égard des femmes :	Faire connaître les problèmes auxquels se heurtent les femmes dans le secteur de l'éducation et améliorer la représentation des femmes dans les postes de gestion ainsi que dans les postes et les domaines d'études non traditionnels.	Avril 1988
	—organisation d'une conférence sur les femmes dans l'éducation en janvier 1989;		
	—le ministère encourage tous les établissements financés par le gouvernement qui dispensent des cours aux adultes à élaborer des propositions visant l'affectation de femmes à des postes de gestion;		
	—l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan (ISAT) élabore un plan d'équité en matière d'éducation et d'emploi en vue d'accroître la représentation des femmes dans les programmes et les métiers non traditionnels.		En cours

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
	Révision de la politique et des lignes directrices en matière d'équité sexuelle en vigueur dans le cadre du programme scolaire de la maternelle à la douzième année. Production de matériel visant à éliminer les stéréotypes sexuels et à encourager les jeunes filles à considérer toutes les carrières qui s'offrent à elles avant d'en choisir une.	Supprimer les stéréotypes dans le matériel didactique utilisé de la maternelle à la douzième année.	Au cours des douze prochains mois
	Le ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi a produit une nouvelle publication, *Focus on Your Future* (*Songez à votre avenir*), qui sera distribuée dans les écoles. La publication renseigne les jeunes des deux sexes sur les carrières et met l'accent sur les possibilités qui s'offrent à chacun d'entre eux.	Aviser les jeunes des carrières qu'ils peuvent envisager et encourager les jeunes filles à considérer des carrières non traditionnelles.	Avril 1988
	Le gouvernement a alloué 75 000 dollars à une campagne intitulée *Hire Saskatchewan* qui a pour but de faire reconnaître la compétence des femmes, des autochtones et des personnes handicapées.	Faire comprendre au public que les femmes, les autochtones et les personnes handicapées sont capables d'exercer des métiers non traditionnels et de subvenir à leurs propres besoins.	Automne 1988
Offrir des services d'orientation dans le cadre de tous les programmes de formation.	Des services d'orientation sont dispensés par deux universités, les quatre constituantes de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie et huit collèges régionaux.	Offrir des services d'orientation.	En cours
	Le Service d'orientation professionnelle (*Student Development and Career Resources Unit*) dirige, coordonne et appuie les services d'orientation de la maternelle à la 12e année, ainsi que dans le secteur postsecondaire.	Assurer la supervision et la coordination à l'échelle du système des services d'orientation.	En cours
	Crossroads, système automatisé d'information sur les possibilités de formation et d'éducation dans l'ensemble de la province est maintenant accessible par l'intermédiaire de l'ISAT, des collèges régionaux et de certaines divisions scolaires.	Améliorer l'accès à des renseignements utiles et précis sur les carrières.	Avril 1988

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
Prendre des mesures en vue d'accroître le nombre de femmes suivant des stages d'apprentissage.	Élaboration d'un plan d'équité dans le cadre du programme d'apprentissage en vue d'augmenter la participation des femmes.	Améliorer l'équité pour les femmes dans les métiers.	Septembre 1988
Accroître le nombre de femmes inscrites aux programmes de formation aux métiers non traditionnels au moyen d'une campagne énergique de marketing et d'information à l'intention des candidates éventuelles.	L'ISAT et certains collèges régionaux offrent aux femmes des programmes préparatoires à la formation technique et à l'exercice d'un métier. Le gouvernement de la Saskatchewan a pris diverses initiatives visant à augmenter le nombre de femmes cadres.	Fournir aux femmes des services d'orientation sur les métiers non traditionnels comme possibilité de carrière.	En cours
	Les conférences sur l'apprentissage et sur les femmes dans le secteur éducatif organisées par le ministère de l'Éducation feront connaître les possibilités d'emploi non traditionnel qui s'offrent aux femmes.	Faire connaître les possibilités d'emploi non traditionnel qui s'offrent aux femmes.	Novembre 1988 Janvier 1989
	La CEIC, le ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi, de concert avec le ministère de l'Agriculture, ont élaboré des cours sur la gestion des exploitations agricoles à l'intention des couples agriculteurs et des agricultrices. Les deux cours visent à améliorer les aptitudes de gestion des agriculteurs, l'accent étant mis sur l'élargissement du rôle des femmes dans la gestion.	Améliorer les capacités de gestion des agriculteurs, et en particulier des agricultrices.	Automne 1988
Veiller à ce que le matériel et les ressources utilisés dans le cadre des programmes de formation tiennent compte de l'origine culturelle et de la situation financière des femmes.	Les programmes d'études provinciaux d'éducation de base des adultes sont en cours de révision.	Meilleure adaptation des programmes d'études aux besoins des différents groupes d'étudiants adultes.	En cours
	Une division des Services professionnels aux autochtones a été établie au sein de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan, sous la direction conjointe de cet institut et de l'Institut Gabriel-Dumont d'études autochtones et de recherche appliquée. Elle offrira des programmes sur le campus et à l'extérieur aux étudiants de descendance autochtone.	Encourager les autochtones à s'inscrire et à poursuivre des études à l'Institut des sciences appliquées et de la technologie.	Octobre 1987

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
	Plusieurs divisions scolaires, à la demande de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, ont adopté un plan d'équité en matière d'éducation en faveur des élèves de descendance autochtone. Les plans prévoient notamment l'incorporation d'un contenu autochtone au programme d'études.	Encourager les élèves de descendance autochtone de la maternelle à la 12e année à poursuivre leurs études.	En cours
	La Direction de l'éducation communautaire du ministère de l'Éducation élabore des programmes d'études et produit du matériel didactique qui favorisent l'incorporation d'un contenu autochtone aux cours de la maternelle à la 12e année.	Promouvoir la compréhension interculturelle et encourager les étudiants de descendance autochtone à poursuivre leurs études.	En cours
Élaborer des programmes de formation et des modules plus souples et tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel qui désirent suivre des cours de perfectionnement.	Les constituantes Wascana et Woodland de l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan offrent des programmes de formation basés sur les compétences attendues.	Améliorer l'accessibilité des programmes pour les étudiants à temps partiel et autres intéressés que des conflits d'horaire pourraient empêcher de s'inscrire aux programmes.	En cours
Faire en sorte que des cours de langue fassent partie intégrante des programmes de formation à l'intention des immigrantes et des femmes autochtones.	Des cours d'instruction civique et des programmes d'anglais professionnel sont offerts selon les besoins dans les collèges communautaires. Des cours particuliers d'anglais langue seconde sont aussi dispensés par les collèges.		
Prendre des initiatives en vue de surmonter les obstacles auxquels se heurtent les immigrantes qui souhaitent obtenir la reconnaissance de titres obtenus à l'étranger.	Chaque établissement dispose de sa propre politique à cet égard.		
Promouvoir les programmes de formation à l'intention des femmes et chercher à joindre, en particulier, les femmes des zones rurales et isolées, compte tenu des différences culturelles et linguistiques.	Huit collèges régionaux desservent les zones rurales du sud de la Saskatchewan. Ils s'attachent principalement à dispenser des cours universitaires et techniques aux adultes. Dans le cadre du programme d'éducation permanente spécialisée de la Saskatchewan, des cours à crédit continueront d'être offerts dans toute la province.	Améliorer l'accès à l'éducation permanente et aux possibilités de formation pour les habitants des zones rurales.	Octobre 1987
	Le *Northlands College* dessert le nord de la province. Il met l'accent sur les programmes de formation liés à l'emploi.	Améliorer l'accès à l'éducation permanente et aux possibilités de formation des habitants du Nord.	Octobre 1987

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
	Le Fonds d'extension du ministère de l'Éducation permet de financer les activités d'éducation et de formation dans les zones rurales et nordiques de la Saskatchewan.	Affecter des fonds supplémentaires aux programmes de formation et d'éducation dispensés dans les zones rurales et nordiques de la Saskatchewan.	Avril 1987
	Le Conseil de l'enseignement à distance assure la coordination de l'élaboration et de l'exécution de programmes rentables et de qualité dans toute la province.	Coordonner les services d'extension dans le domaine de l'éducation et dispenser des conseils sur les programmes et les politiques.	Octobre 1987
	Le Programme de formation dans le Nord offre des programmes spécialisés et des cours de base aux adultes.		En cours
	L'aide aux programmes de formation des autochtones comprend : —le financement de l'Institut Gabriel-Dumont pour la prestation de services d'éducation et de formation aux Métis et aux Indiens non inscrits; —le financement du *Saskatchewan Indian Federated College*, collège d'arts libéraux et d'enseignement professionnel pour les personnes d'origine autochtone; —le financement du Programme des Métis et des Indiens non inscrits pour aider les personnes de descendance autochtone à parfaire leur instruction et à obtenir une formation liée à l'emploi.		En cours
Offrir, là où le besoin s'en fait sentir, des programmes préparatoires à la formation ou des programmes de transition, portant en particulier sur l'alphabétisation et les chiffres et les compétences préparatoires à l'emploi, afin que les femmes puissent se prévaloir des programmes réguliers de formation.	Des programmes d'éducation permanente de base sont offerts par l'ISAT et les collèges régionaux. Les étudiants peuvent être parrainés par les Centres d'emploi du Canada, le Programme d'acquisition des compétences de la Saskatchewan, le Programme des Métis et des Indiens non inscrits, le Programme de formation dans le Nord ou le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Les étudiants non parrainés peuvent obtenir de l'aide financière par l'entremise du Programme de prêts et bourses d'études de la Saskatchewan.	Fournir aux personnes ayant besoin de compétences de base et de cours de rattrapage les moyens de se préparer à poursuivre des études avancées.	En cours

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
	Le Programme de perfectionnement professionnel de la Saskatchewan offre des services d'orientation professionnelle et une formation générale ou spécialisée aux bénéficiaires de l'aide sociale (la moitié des frais étant assumée par le gouvernement fédéral).	Accroître l'aptitude à l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale.	1984-1985
	Un programme de transition pour les femmes offert par la constituante Wascana de l'ISAT assure des services d'orientation, de perfectionnement, de planification de carrière, de formation en administration d'entreprise et de placement.	Aider les femmes à tracer leur plan de carrière, trouver un emploi et s'inscrire à des programmes de formation.	1985-1986
	Le Conseil de l'alphabétisation coordonne un programme bénévole d'alphabétisation à l'échelle de la province.	Réduire l'analphabétisme chez les adultes au moyen d'efforts soutenus et ce, à une grande échelle.	Septembre 1987
Tenir des statistiques sur les activités de formation afin que le gouvernement puisse suivre l'évolution de la participation des femmes.	Des statistiques sur la participation des femmes aux programmes de formation sont tenues de façon suivie par le ministère de l'Éducation et les établissements d'enseignement postsecondaire de la province.	Se renseigner sur la situation actuelle des femmes en matière de formation et se tenir au courant de toute évolution à cet égard.	En cours
	Le ministère de l'Éducation a mis sur pied un nouveau système d'information sur les étudiants qui fournira des renseignements plus précis et plus complets que les systèmes actuels sur les inscriptions selon le sexe et le programme.	Obtenir des données plus complètes et plus précises sur les inscriptions aux programmes.	En cours
Évaluer les programmes de transition et les programmes préparatoires en vue de déterminer leur place dans la stratégie de formation.	L'efficacité des programmes pour ce qui est de la multiplication des possibilités d'emploi pour les femmes est évaluée périodiquement dans le cadre de l'évaluation de l'ensemble des programmes ministériels. Un examen du programme d'apprentissage a été mené conjointement par le gouvernement fédéral, la province et l'industrie en 1987. De nombreuses recommandations visant à augmenter la participation des femmes et d'autres groupes ont été formulées suite à cette étude.		Août 1987

Recommandations	*Politiques/ Programmes en vigueur*	*Objectifs*	*Date d'adoption/ de révision*
Examiner les critères d'admissibilité aux programmes de formation où la participation féminine est faible.	Un plan d'équité sera adopté dans le cadre du Programme d'apprentissage dans le but d'augmenter la participation des femmes. Le comité responsable de l'exécution du plan examinera les critères d'admissibilité du programme.	Repérer et supprimer les obstacles à une participation équitable des femmes aux stages d'apprentissage.	Septembre 1988
Examiner les données recueillies afin d'assurer que les mesures visant l'égalité en matière d'éducation et de formation contribuent à modifier de façon permanente la situation des femmes dans l'économie.	Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan a préparé un document de travail sur la participation des étudiantes et des employées au sein du système éducatif. Le document comprend une analyse statistique.		En cours
	La Direction de la condition féminine a compilé des statistiques qui donnent un aperçu de la situation actuelle des femmes de la Saskatchewan, y compris de leur niveau d'instruction, de leur taux de participation au marché du travail et d'autres indicateurs économiques.		En cours
Élaborer un plan provincial d'équité en matière d'emploi.	Le Plan d'équité en matière d'emploi pour les postes de direction et de gestion de la fonction publique provinciale a été approuvé par la Commission des droits de la personne. La Commission des droits de la personne a approuvé une politique intérimaire d'équité en matière d'emploi qui vise tous les employés membres du Syndicat de la fonction publique de la Saskatchewan. Les deux plans susmentionnés visent quelque 97 p. 100 des fonctionnaires de la Saskatchewan. Un plan qui visera les employés membres de la section 600 du SCEFP est en cours d'élaboration. Le gouvernement a constitué un comité d'orientation de l'équité en matière d'emploi formé de sous-ministres, et des comités connexes ont été créés dans chaque ministère.	Augmenter la représentation des femmes, des autochtones et des personnes handicapées dans les postes hors cadre.	Novembre 1988

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR L'ALBERTA

Décembre 1988

I. Faits Saillants

Pour donner suite aux engagements pris à l'occasion de la Conférence des premiers ministres de 1985 et en vue de celle de 1986, l'Alberta a dressé un plan d'action visant à assurer aux femmes de meilleures chances d'éducation et de formation.

Monsieur Getty, premier ministre de la province, a annoncé les points essentiels du plan d'action de l'Alberta à l'occasion de la Conférence des premiers ministres de 1986 :

—Des mesures seront prises pour que les enseignants, les conseillers en orientation et les autres éducateurs soient conscients des obstacles à l'éducation et à la formation des jeunes filles et des femmes. On s'appliquera à les sensibiliser davantage à l'évolution des rôles de la femme et aux nouvelles possibilités de carrière qui lui sont offertes.

—Afin d'encourager les jeunes filles à envisager un plus grand nombre de carrières, notamment dans le secteur d'emplois non traditionnels, des programmes faisant état de personnes qui peuvent servir de modèles et des programmes de stages pratiques dans des domaines non traditionnels seront mis sur pied.

—Les programmes d'aide financière aux étudiants feront l'objet d'un contrôle pour s'assurer que les montants accordés sont suffisants pour que les femmes puissent participer à des programmes de formation.

—Compte tenu du fait que les immigrantes et les femmes qui reintègrent le marché du travail, entre autres, peuvent avoir besoin d'une aide spéciale pour être en mesure d'accéder à une formation de niveau postsecondaire, des programmes de rattrapage scolaire, de préparation professionnelle, de préparation à un emploi et de formation linguistique continueront d'être offerts.

—Les frais associés à l'éducation et à la formation, les calendriers et horaires des cours et diverses exigences propres aux programmes constituent des obstacles pour les femmes. On s'appliquera, de concert avec les établissements d'enseignement postsecondaire, à déterminer quels changements pourraient être apportés au niveau des conditions d'admissibilité, des calendriers et horaires de cours et des possibilités d'études à temps partiel pour améliorer l'accessibilité des programmes.

—De nouveaux efforts seront déployés au niveau postsecondaire afin d'assurer l'élaboration des documents, des mécanismes de soutien et des programmes d'introduction susceptibles d'encourager les femmes à envisager des cours de formation préparatoire à des emplois non traditionnels.

—Le gouvernement de l'Alberta a entrepris de multiplier les possibilités de perfectionnement professionnel offertes aux femmes dans la fonction publique. Des stratégies de rotation des tâches et de perfectionnement professionnel seront mises en œuvre à l'intention des femmes. Les moyens en place pour évaluer les compétences et les aptitudes, et pour dispenser des services d'orientation professionnelle et d'information sur les carrières seront améliorés.

—D'autres campagnes de sensibilisation axées sur les employeurs et le public mettront en évidence l'évolution des rôles de la femme dans la société et la multiplication des possibilités de carrière qui s'offrent à elle.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

Pour donner suite à l'engagement pris par le premier ministre Getty de doter la province d'un plan d'action visant à assurer aux femmes de meilleures chances en matière d'éducation, et en réponse aux 19 recommandations formulées dans le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes*, le gouvernement a pris une série de mesures et a adopté un plan d'exécution. Les points saillants des activités entreprises en 1987 ont fait l'objet du rapport d'étape que l'Alberta a présenté aux premiers ministres en novembre 1987. En 1988, la mise en application des mesures exposées dans le document susmentionné s'est poursuivie.

a) Évolution des mentalités

Le Secrétariat à la condition féminine, de concert avec le ministre de l'Éducation et le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi de l'Alberta, a instauré un programme présentant des personnes qui peuvent servir de modèles, intitulé *Stepping Stones* et qui s'adresse aux étudiants et aux étudiantes de premier et deuxième cycles d'école secondaire. Il a pour but de sensibiliser les jeunes hommes et jeunes femmes aux nombreuses possibilités professionnelles et scolaires qui s'offrent à eux et de leur faire saisir l'évolution du rôle de la femme au sein de la société. Ce programme donne aux étudiants et

étudiantes l'occasion de rencontrer, en classe, des femmes exerçant une grande variété de métiers et de professions et représentant de multiples disciplines, en particulier les domaines où les femmes sont sous-représentées.

A partir de janvier 1988, le programme *Stepping Stones* fut mis à l'essai dans six écoles secondaires premier cycle d'Edmonton. Selon le rapport d'évaluation du ministère de l'Éducation de l'Alberta, les résultats furent excellents et le programme fut accueilli avec enthousiasme par tous les intéressés — étudiants et étudiantes, professeurs et ceux qui servent de modèles. La plupart des participants ont déclaré vouloir prendre une part plus active au programme.

Le nombre de femmes disposées à se présenter pour donner l'exemple a été simplement stupéfiant. Environ 300 femmes sont maintenant inscrites dans le registre des personnes susceptibles de servir de modèles et plus de 500 autres ont dit vouloir participer au programme. Un plan de mise en œuvre visant à étendre le programme à d'autres quartiers d'Edmonton et aussi à Calgary a été élaboré durant l'été 1988. Une stratégie de mise en œuvre du programme à l'échelle de l'Alberta sera élaborée ultérieurement.

Le Programme de documentation sur les carrières des femmes, qui relève du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi de l'Alberta, a été établi en novembre 1986. Le but premier du programme est de stimuler la participation des femmes aux programmes de formation et d'emploi. À cette fin, les responsables du programme incitent les conseillers d'orientation et autres conseillers, que consultent les femmes qui cherchent à choisir une carrière, à leur faire connaître le programme. Ils leur offrent donc des services d'information et de consultation et ils organisent des ateliers de formation intra-muros.

Au cours des premiers mois d'existence du programme, on a établi un centre de documentation à l'intention des conseillers d'orientation du secteur public et du secteur privé. Il contient une foule de ressources : livres, rapports, guides, périodiques, documents audio-visuels, diaporamas et cassettes.

Un programme de formation en cours d'emploi a été mis sur pied à l'intention du personnel du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi de l'Alberta. Tous les conseillers d'orientation peuvent se procurer les documents préparés pour ce programme, c'est-à-dire les guides, les cahiers d'exercices et les instruments d'évaluation.

Pour répondre au désir exprimé par divers groupes ruraux, un atelier sur la femme rurale et la petite entreprise est en cours d'élaboration. L'atelier sera divisé en modules de façon à pouvoir être adapté aux besoins particuliers des groupes ou des animateurs.

Le Centre de documentation sur les carrières des femmes a entrepris une étude sur les organismes et les services de l'Alberta qui s'intéressent à la formation professionnelle afin d'en établir le profil et d'évaluer leurs besoins en matière de documentation et de services. La préparation de trousses de documentation à l'intention des orienteurs est prévue selon les résultats de l'étude.

Une nouvelle publication intitulée *Directions: A Women's Guide for Returning to Work* et qui est un guide pratique destiné aux femmes qui veulent réintégrer le marché du travail a été publiée à la fin de 1988. Les programmes et les débouchés qui s'offrent aux femmes dans quatre domaines, soit l'éducation, la formation en cours d'emploi, le travail à son propre compte et le marché du travail, y seront exposés.

Le gouvernement a fait faire une étude sur l'attitude des employeurs concernant le recrutement et l'avancement des femmes dans les emplois non traditionnels. Dans le cadre de cette étude, on a interrogé des employeurs dans le domaine des sciences et de la technologie, dans les catégories professionnelle et administrative et dans le secteur des métiers. Selon les résultats obtenus, il existe une foule de facteurs liés aux particuliers, aux systèmes et aux attitudes qui constituent autant d'entraves qui empêchent les femmes de se lancer en plus grand nombre dans des professions non traditionnelles. Pour neutraliser ces facteurs, le gouvernement a l'intention de prendre certaines mesures, dont une campagne de sensibilisation du public.

Les procédures de vérification dites de «tolérance et de compréhension» du matériel didactique du ministère de l'Éducation de l'Alberta font présentement l'objet d'un nouvel examen. L'élimination des stéréotypes sexuels va continuer d'entrer largement dans les procédures et le ministère de l'Éducation de l'Alberta va continuer de contrôler l'évolution de la situation à cet égard.

Outre le travail effectué par la Direction des programmes scolaires du ministère de l'Éducation, l'École de cours par correspondance de l'Alberta s'est engagée à veiller à ce que :

—tout le matériel didactique de l'École de cours par correspondance projette une image positive et dénuée de tout stéréotype sexuel de la femme;
—les critères «tolérance et compréhension» s'appliquent à tous les cours par correspondance et à tous les ouvrages qui servent de documentation dans le cadre des cours;
—les ouvrages didactiques employés tiennent compte des considérations relatives à la formation professionnelle des deux sexes, à leurs intérêts propres et aux carrières qui leur sont accessibles.

Le comité chargé de la documentation pour les professeurs autochtones (projet d'éducation des autochtones) tient compte, lui aussi, des critères «tolérance et compréhension» d'évaluation des stéréotypes sexuels.

Le ministère de l'Éducation se sert également des critères «tolérance et compréhension» d'évaluation des stéréotypes sexuels et des rôles attribués selon le sexe pour élaborer ses tests de performance et ses examens menant à un diplôme. Dans le cas des sciences humaines, par exemple, les pages choisies pour les épreuves et les examens d'art, en français et en anglais, représenteront, dans une juste proportion, les points de vue, les caractères, les intérêts et les rôles de l'homme et de la femme. En outre, les travaux d'art sont conçus de façon à représenter l'homme et la femme dans des contextes libres de tout stéréotype. D'autres épreuves et examens sont conçus dans le même esprit.

b) Programmes d'éducation et de formation

Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a affecté un responsable de l'équité en matière d'emploi à la Direction de l'apprentissage et de l'accréditation des métiers. Il a la responsabilité de prendre des initiatives pour accroître la participation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles aux programmes d'apprentissage. Les domaines où il concentrera ses efforts au cours des deux prochaines années sont les suivants :

—éliminer les obstacles à l'emploi (il s'agit d'une condition du programme d'apprentissage);
—sensibiliser le public aux débouchés professionnels et lui offrir des services d'orientation;
—veiller à ce que les participants aux programmes d'apprentissage qui ont des besoins particuliers jouissent de l'appui voulu pour réussir.

Le choix d'une carrière pour la vie (*Life Careers*) est l'un des grands thèmes du programme obligatoire de santé des écoles élémentaires et des programmes de dynamique de vie et de santé des écoles secondaires de premier cycle. Les *Carrières et le milieu de travail* (*Careers and the World of Work*) est l'un des principaux thèmes d'un nouveau cours de dynamique sociale et professionnelle (*Career and Life Management Course*) qui sera obligatoire, à compter de 1989-1990, pour les étudiants et les étudiantes d'école secondaire de deuxième cycle. Le dépliant préparé par le ministère de l'Éducation sur le choix d'une carrière intitulé *Alternatives : Charting Your Own Course* fut distribué durant la Semaine canadienne d'orientation de 1987. Le dépliant, produit en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine, vise à faire comprendre aux étudiants et aux étudiantes que les stéréotypes sexuels peuvent limiter leurs possibilités d'avenir.

Au moyen d'évaluations effectuées dans les écoles, les bureaux régionaux du ministère de l'Éducation :

—veillent à ce que les hommes et les femmes aient également accès aux programmes de formation professionnelle, d'économie domestique et d'informatique;
—relèvent les passages marqués de préjugés ou de stéréotypes dans les ouvrages didactiques et proposent des solutions de rechange;
—surveillent la mise en application du programme de santé de la 1re à la 9e année et vérifient dans quelle mesure l'accent est mis sur la connaissance de soi et les possibilités de carrière.

Le ministère de l'Éducation poursuit ses consultations auprès des établissements d'enseignement postsecondaire dans le but d'établir de justes normes d'admission à un nouveau programme d'école secondaire de deuxième cycle et d'obtention de diplôme, en particulier dans le domaine des sciences.

Les politiques et les plans qui interviennent actuellement au niveau de la conception, de l'élaboration et de la validation des programmes d'études de la maternelle à la 12e année s'emploient à tenir compte des renseignements dont on dispose sur la nature et les besoins des élèves.

La Direction des programmes scolaires est en voie d'établir de nouvelles lignes directrices d'examen des programmes et d'évaluation en fonction des besoins particuliers des garçons et des filles durant leur développement afin d'en tenir compte au niveau de l'élaboration de nouveaux programmes scolaires provinciaux; de même, elles permettront de vérifier si les ouvrages didactiques utilisés actuellement sont conformes aux besoins et aux aptitudes des étudiants et des étudiantes compte tenu de leur âge et de leur stade de développement. Par exemple, le contenu de programme d'éducation physique d'école secondaire de premier et deuxième cycles a été modifié afin de rendre davantage compte des besoins des filles.

Les établissements d'enseignement postsecondaire prennent certaines mesures propres à encourager les femmes à s'inscrire à des programmes de formation menant à des carrières non traditionnelles. Le groupe d'étude de l'université de l'Alberta sur les femmes en recherche, en génie, en sciences et technologie organise chaque année un programme d'été qui donne aux étudiantes du secondaire l'occasion de participer à des travaux de recherche universitaire en sciences et en génie. En outre, l'université organise des conférences à l'intention des étudiantes du secondaire pour leur faire connaître toutes les possibilités de carrière que les sciences et le génie leur offrent.

L'université de Calgary a établi un comité professoral consultatif sur le rôle de la femme dans les sciences; le comité recommande des façons d'augmenter le nombre de femmes inscrites dans les disciplines scientifiques. Le comité invite des femmes travaillant en sciences à se rendre dans les écoles afin de servir de modèles et d'encourager les étudiantes à ne pas limiter leurs possibilités de carrière et donc à suivre des cours de mathématiques et de science.

Les établissements d'enseignement postsecondaire montrent, par ailleurs, qu'ils sont davantage conscients de la situation de la femme dans les milieux de formation. L'université de Calgary et l'université de l'Alberta ont publié récemment le rapport du groupe de travail de leur sénat respectif, constitué afin d'étudier les tendances de l'emploi et la situation de la femme en milieu universitaire.

c) Accès à la formation

Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi est en train de réviser les programmes d'apprentissage qu'il offre dans l'espoir d'y faire participer un plus grand nombre de femmes et de membres des groupes minoritaires.

Le ministère est également en train de réviser les programmes de formation dans le but d'élaborer une stratégie propre à rendre plus efficaces les programmes de formation de base des adultes et les programmes de rattrapage scolaire, qui sont financés par les gouvernements fédéral et provincial.

III. Collecte de données et évaluation

En 1987 et 1988, la Direction de l'évaluation des étudiants et des étudiantes du ministère de l'Éducation a compilé des données sur le taux de réussite des garçons et des filles à l'occasion des tests et examens provinciaux, puis elle a rédigé des rapports sur les écarts entre les résultats obtenus par les deux sexes et sur les notes obtenues par chaque sexe à l'examen menant à un diplôme.

Le contrôle par sexe des inscriptions aux diverses matières du programme d'école secondaire de deuxième cycle se poursuit; les résultats figurent dans le rapport annuel du ministère de l'Éducation.

Le ministère de l'Éducation compte recueillir les données selon le sexe durant la mise à l'essai des programmes lorsqu'elles sont susceptibles d'être vraiment utiles. C'est le cas, en particulier, du nouveau programme de sciences d'école secondaire de premier cycle et du programme de dynamique de vie et de santé d'école secondaire de premier cycle.

Le sexe n'est pas automatiquement une variable au niveau des travaux de recherche et d'évaluation des programmes du ministère de l'Éducation. Cependant, il interviendra au besoin dans les prochaines études et évaluations.

Quant aux autres statistiques pertinentes, elles sont étudiées par les divers ministères et par le Comité interministériel de l'éducation et de la formation des femmes.

IV. Perspectives d'avenir

Les projets futurs, de même qu'un aperçu des politiques et programmes en vigueur, sont décrits dans le tableau qui suit.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action		
a) Évolution des mentalités		
Préconiser les associations avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.	Actuellement, la promotion des relations avec les secteurs privé et bénévole se fait au cas par cas. Des conférences sur les femmes chefs d'entreprise, des présentations spéciales et d'autres manifestations ont été organisées. Un responsable de l'équité en matière d'emploi a été affecté à la Direction de l'apprentissage du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi de l'Alberta; le titulaire du poste a la responsabilité d'encourager les femmes et les membres d'autres groupes désignés à apprendre un métier.	L'Alberta a l'intention de continuer sur cette lancée moyennant la disponibilité des fonds nécessaires. Des trousses de documentation sur les questions relatives à l'équité et sur les tendances du marché du travail seront préparées. Durant l'été 1988, le Secrétariat à la condition féminine a lancé un "dialogue" sur l'équité en matière d'économie pour les femmes. Les responsables de ce dialogue ont demandé à des particuliers et à des groupes, qui représentaient les milieux les plus divers, de faire part de leur opinion des aspects de la question et de proposer des solutions aux problèmes qu'ils percevaient. Les résultats de cette démarche serviront de base d'information pour l'élaboration de nouvelles initiatives provinciales.
Entreprendre une série coordonnée d'activités de sensibilisation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.	Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi de l'Alberta, de concert avec d'autres ministères, produit actuellement une vaste gamme de documents sur les carrières afin d'encourager les Albertains à envisager toutes les carrières possibles. On a réalisé une série d'affiches destinées expressément à amener les femmes à envisager des emplois non traditionnels.	Un plan d'action en matière d'éducation et de formation des femmes est en voie d'exécution. Les activités de sensibilisation du public y occupent une place très importante par rapport aux changements permanents et à long terme. Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi va lancer une campagne de sensibilisation du public en tenant compte des renseignements recueillis lors d'une enquête qui avait pour but d'identifier les facteurs qui déterminent l'attitude en matière de recrutement des employeurs des secteurs non traditionnels.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
		Un nouveau cours sur la gestion de carrière et de vie conçu pour les écoles secondaires a été ajouté aux programmes. On y trouve de l'information sur les stéréotypes, ainsi que sur la planification de carrière et la prise de décision. Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi est en train de réaliser un dépliant sur les attitudes stéréotypées en matière de responsabilités familiales et professionnelles. Il est question de publier un dépliant à l'intention des employeurs sur la question du recrutement et de la sélection. Il portera, en particulier, sur l'exploitation des sources non traditionnelles de main-d'œuvre.
	Les critères de «tolérance et compréhension» d'évaluation des rôles attribués des deux sexes et des stéréotypes sexuels interviennent également au niveau de l'élaboration de tests de performance et d'examens visant l'obtention d'un diplôme. Dans le cas des sciences humaines, par exemple, les pages choisies pour les épreuves et les examens d'art, en français et en anglais, représentent, dans une juste proportion, les points de vue, les caractères, les intérêts et les rôles de l'homme et de la femme. En outre, les travaux d'art sont conçus de façon à représenter l'homme et la femme dans des contextes libres de tout stéréotype. D'autres épreuves et examens sont conçus dans le même esprit. Un centre de planification de carrière a été mis sur pied, au bureau de l'administration du personnel, afin de fournir aux fonctionnaires une aide individuelle, collective ou par correspondance en matière de planification de carrière. En vue de faciliter une planification de carrière réaliste, un répertoire des emplois existants dans la fonction publique albertaine a été envoyé à chaque ministère. Des ateliers de formation en orientation professionnelle	Les critères de vérification dits de «tolérance et de compréhension» du ministère de l'Éducation de l'Alberta font présentement l'objet d'un nouvel examen. L'élimination des stéréotypes sexuels va continuer d'entrer largement dans les procédures et le ministère de l'Éducation de l'Alberta va continuer de contrôler l'évolution de la situation à cet égard.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
	sont offerts aux spécialistes du personnel afin qu'ils puissent aider les employés à planifier leur carrière.	
	Un guide sur la planification de carrière a été rédigé à l'intention des administrateurs du personnel de la fonction publique de l'Alberta.	Le guide sera révisé et mis à jour et comprendra une section plus détaillée sur l'orientation des femmes.
	Le Centre de documentation sur les carrières a agrandi sa collection; il a maintenant un ensemble de 700 ouvrages et programmes audio-visuels offerts aux fonctionnaires. Les sujets dont il est question sont l'administration, la planification de la carrière, le perfectionnement personnel et la communication. La collection compte maintenant du matériel autodidactique sur une foule de sujets.	Des stratégies supplémentaires visant à informer les coordonnatrices du programme de promotion de la femme des programmes et des ouvrages qui existent sur la planification des carrières seront élaborées.
	Un nouveau programme par correspondance, avec documents audio et imprimés, sur la planification des carrières avec services de soutien à l'appui est dorénavant offert.	La promotion et l'évaluation des programmes de planification de carrière offerts aux fonctionnaires vont se poursuivre.
	Des ateliers sur les droits de la personne sont organisés à l'intention des gestionnaires et des superviseurs pour étudier diverses formes de discrimination, dont le harcèlement sexuel.	Un atelier sur la satisfaction au travail est en cours d'élaboration; une fois mis à l'essai, il sera offert aux employés et employées qui voudraient tirer davantage de satisfaction de leur travail.
		Un programme, appelé *Stepping Stones* et conçu à l'intention des étudiants des écoles secondaires de premier et deuxième cycles de l'Alberta, présente des personnes occupant des emplois non traditionnels qui peuvent servir de modèles. Le programme fut offert à Edmonton, à titre expérimental, à partir de janvier 1988; il sera diffusé ailleurs dans la province à compter de septembre 1988.
		Un guide spécialement conçu pour les femmes qui veulent réintégrer le marché du travail a été publié en 1988. Il expose les programmes et services de formation et d'éducation de la province, ainsi que la façon de s'y inscrire. Il sera distribué dans les centres de formation professionnelle et envoyé aux groupes de femmes de la province.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
b) Programmes d'éducation et de formation		
i) Orientation		
Offrir des services d'orientation non sexiste, exempts de préjugés et de discrimination raciale, et reflétant la nature changeante du marché du travail contemporain.	Plusieurs mesures ont été prises par le Secrétariat à la condition féminine, le ministère de l'Éducation et le ministère de la formation professionnelle et de l'Emploi de l'Alberta pour faire en sorte que les services d'orientation et la documentation pertinente soient exempts de stéréotypes sexuels et encouragent les femmes à envisager toutes les carrières qui s'offrent à elles.	Des ateliers continueront d'être organisés à l'intention des conseillers d'orientation, des consultants et des éducateurs pour les sensibiliser aux obstacles qu'ont à surmonter les femmes en milieu de travail et aux grandes tendances du marché du travail.
Sensibilisation des étudiantes, par les conseillers d'orientation, à l'importance des mathématiques et des sciences si elles ne veulent pas limiter leurs possibilités de carrière.	Le dépliant préparé par le ministère de l'Éducation et portant sur le choix d'une carrière *Alternatives: Charting Your Own Course* a été distribué durant la Semaine canadienne d'orientation de 1987. Le dépliant, produit en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine de l'Alberta, fait savoir aux étudiantes que les stéréotypes sexuels peuvent limiter leurs possibilités d'avenir.	Le choix d'une carrière pour la vie (*Life Careers*) est l'un des grands thèmes du programme obligatoire de santé des écoles élémentaires et des programmes de dynamique de vie et de santé des écoles secondaires de premier cycle. Les *carrières et le monde du travail* (*Careers and the World of Work*) sera l'un des principaux thèmes d'un nouveau cours de dynamique sociale et professionnelle (*Career and Life Management course*) qui sera obligatoire, à compter de 1989-1990, pour les étudiants et les étudiantes d'école secondaire de deuxième cycle.
Offrir des services d'orientation dans le cadre de tous les programmes de formation.	Jusqu'ici, les centres de documentation ont dispensé des services généraux d'orientation et les conseillers se sont penchés sur les besoins particuliers des femmes et des filles. Les programmes tels que le programme de formation et d'emploi pour les jeunes ont assuré des services d'orientation chaque fois que c'était possible. Un atelier traitant notamment de la question des attentes en milieu de travail et de la planification de carrière est offert aux jeunes. Dans la fonction publique albertaine, des programmes de planification de carrière et de préparation d'entrevues sont offerts aux femmes. Un dépliant d'information intitulé *Preparing for the Management Interview* a aussi été rédigé.	

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
ii) Mesures prises dans les domaines non traditionnels		
Prendre des mesures visant à augmenter la participation des femmes aux programmes d'apprentissage. On encouragera les entreprises et les syndicats à créer de nouveaux postes et à appuyer la participation des femmes aux programmes d'apprentissage.	**Un nouveau poste de responsable de l'équité en matière d'emploi a été créé et comblé à la Direction de l'apprentissage du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi; le titulaire s'occupe de promouvoir la participation des femmes et des membres de groupes minoritaires aux programmes d'apprentissage.**	**On songe à prendre des mesures pour supprimer les barrières qui font obstacle aux femmes au chapitre de la formation et de l'emploi. Le ministère a également l'intention d'organiser à cet égard une campagne de sensibilisation du public.**
Augmenter le nombre de femmes inscrites aux programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité, en appliquant une stratégie dynamique de commercialisation et d'information afin de recruter de nouvelles candidates.	Les établissements d'enseignement postsecondaire prennent certaines mesures propres à encourager les femmes à s'inscrire à des programmes de formation menant à des carrières non traditionnelles. Le groupe d'étude de l'université de l'Alberta sur les femmes en recherche, en génie, en sciences et en technologie organise chaque année un programme d'été qui donne aux étudiantes du secondaire l'occasion de participer à des travaux de recherche universitaire en sciences et en génie. En outre, l'université organise des conférences à l'intention des étudiantes du secondaire pour leur faire connaître toutes les possibilités de carrière que les sciences et le génie leur offrent. L'université de Calgary a établi un comité professoral consultatif sur le rôle de la femme dans les sciences; le comité recommande des façons d'augmenter le nombre de femmes inscrites dans les disciplines scientifiques. Le comité invite des femmes travaillant en sciences à se rendre dans les écoles afin de servir de modèles et d'encourager les étudiantes à ne pas limiter leurs possibilités de carrière et donc à suivre des cours de mathématiques et de science. L'organisation d'ateliers et de stages pratiques préparatoires aux métiers est prévu afin d'encourager les femmes et les membres d'autres groupes désignés à apprendre un métier.	Les établissements d'enseignement postsecondaire seront encouragés à prendre de nouvelles initiatives et à poursuivre, tout en les améliorant, leurs initiatives actuelles, pour inciter les femmes à s'inscrire à des programmes de formation menant à des carrières non traditionnelles.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
iii) Milieu d'apprentissage		
Autant que possible des formatrices seront recrutées pour les secteurs non traditionnels.	Les instructeurs sont embauchés par les conseils scolaires ou par les établissements d'enseignement postsecondaire dirigés par un conseil d'administration. D'ordinaire, le gouvernement n'intervient pas directement dans le processus d'embauche.	Une politique sur le perfectionnement professionnel des femmes a été élaborée à l'intention de la fonction publique albertaine. Elle décrit les responsabilités des gestionnaires et de leurs employées. Elle prévoit aussi un certain nombre d'options de perfectionnement professionnel, par exemple les postes de transition, les échanges d'emploi, les détachements, l'établissement de cheminements de carrière et l'assistance pédagogique.
On sensibilisera les formateurs, les conseillers, les administrateurs et autres employés du milieu scolaire aux obstacles que doivent surmonter les femmes sur le marché du travail et on les incitera à aider les femmes à envisager toutes les professions lorsqu'elles planifient leur carrière.	Les établissements d'enseignement postsecondaire montrent qu'ils sont davantage conscients de la situation de la femme dans les milieux de la formation. L'université de Calgary et l'université de l'Alberta ont publié récemment le rapport du groupe de travail de leur sénat respectif, constitué pour étudier les tendances de l'emploi et la situation de la femme en milieu universitaire.	Des ateliers sur les services d'orientation destinés aux jeunes filles et aux femmes et sur la façon d'éliminer les obstacles auxquels ces groupes doivent faire face en entrant sur le marché du travail ont été organisés à l'intention de conseillers d'orientation, d'agents de planification et de formation et d'autres spécialistes scolaires intéressés. Les établissements d'enseignement postsecondaire sont encouragés à offrir ces ateliers à leurs conseillers. De plus, le cours sur la gestion de carrière du ministère de l'Éducation vise à encourager les jeunes femmes à envisager toutes les carrières possibles. Les politiques et les plans qui interviennent actuellement au niveau de la conception, de l'élaboration et de la validation des programmes d'études de la maternelle à la 12e année s'emploient à tenir compte des renseignements dont on dispose sur la nature et les besoins des élèves. La Direction des programmes scolaires du ministère de l'Éducation est en voie d'établir de nouvelles lignes directrices d'examen des programmes et d'évaluation en fonction des besoins particuliers des garçons et des filles durant leur développement afin d'en tenir compte au niveau de l'élaboration de nouveaux programmes scolaires provinciaux.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
		De même, ils permettront de vérifier si les ouvrages didactiques utilisés sont conformes aux besoins et aux aptitudes des étudiants et des étudiantes compte tenu de leur âge et de leur stade de développement. Par exemple, le contenu du programme d'éducation physique d'école secondaire de premier et deuxième cycles a été modifié afin de tenir davantage compte des besoins des filles.
Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de haute direction et des postes de responsabilité.	En 1987, l'université de l'Alberta a approuvé divers énoncés de principes interdisant toute discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques de recrutement, d'affectation et de rémunération. En outre, elle a pris des mesures pour prévenir la discrimination sexiste dans les nominations aux postes universitaires. Elle a institué un programme spécial pour aider les autorités des diverses facultés à en arriver à un meilleur équilibre entre hommes et femmes au sein de leur effectif; par ailleurs, elle a nommé un responsable de l'équité en matière d'emploi.	Les établissements d'enseignement postsecondaire sont encouragés à poursuivre leurs efforts de sensibilisation aux besoins et aux problèmes particuliers des femmes universitaires et d'augmentation de la représentation féminine dans les secteurs non traditionnels et aux échelons supérieurs de la hiérarchie, qui détiennent les pouvoirs décisionnels.
iv) Programmes de formation et aides didactiques		
S'assurer que le matériel et les ressources didactiques utilisés dans le cadre des programmes de formation soient modifiés en fonction de la culture et de la situation économique des femmes.	Le Centre de documentation sur les carrières des femmes a été mis sur pied, au ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, afin d'enseigner aux orienteurs, aux éducateurs et aux conseillers comment satisfaire les besoins particuliers des femmes en matière de formation. Un important centre de documentation a été mis sur pied afin d'offrir des documents et du matériel audio-visuel à ceux qui conçoivent des programmes de formation. Un atelier est organisé à l'intention des orienteurs.	Une publication *Directions : A Women's Guide for Returning to Work* faisant état des programmes de formation et de l'aide financière offerts à l'échelle provinciale a été publiée en 1988.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
Les établissements d'enseignement offriront des cours de mise à niveau, des cours de formation de base, des cours préparatoires à l'emploi et d'enseignement à distance afin de faciliter l'accès des femmes à la formation.	Les établissements d'enseignement postsecondaire et les conseils scolaires, notamment ceux des villes, offrent ce genre de cours aux étudiants adultes. Le nombre d'inscriptions à l'école de cours par correspondance de l'Alberta a augmenté considérablement. L'université d'Athabasca, les facultés d'éducation permanente d'autres universités de l'Alberta et les consortiums communautaires offrent aux adultes des possibilités d'enseignement à distance. On entend par consortium communautaire un organisme communautaire qui s'est engagé, par un accord conclu avec un établissement postsecondaire accrédité, à offrir des programmes d'enseignement postsecondaire.	Le ministère de la Formation professionnelle va encourager l'organisation d'ateliers, de programmes préparatoires aux métiers et d'autres initiatives de transition pour contribuer à l'augmentation du nombre de femmes et de membres d'autres groupes désignés exerçant des métiers.
c) Accès à la formation		
Les gouvernements prévoiront un financement adéquat au titre de frais de garde d'enfants, d'allocations de formation et d'indemnités d'hébergement et de déplacement pour les participantes aux programmes de formation afin que les femmes puissent entreprendre la formation qui les intéresse.		Tous les programmes et subventions feront régulièrement l'objet d'examens visant à en déterminer les répercussions sur la situation des femmes. Les questions du financement de la formation à temps partiel et de la formation en vue d'un emploi à temps partiel sont à l'étude.
Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés auxquelles doivent faire face les immigrantes quand il s'agit de faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.		On commence à offrir, à petite échelle, des cours techniques d'anglais langue seconde.
Voir à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent se perfectionner.	Ces mesures relèvent de la compétence des établissements dirigés par un conseil d'administration. En général, les établissements se montrent extrêmement bien disposés à offrir des programmes de formation liés au marché du travail dans des domaines non traditionnels.	Les programmes d'apprentissage sont actuellement soumis à un examen visant à accroître la participation des femmes et des membres de groupes minoritaires. Le ministère de l'Éducation de l'Alberta poursuit ses consultations auprès des établissements d'enseignement postsecondaire au sujet des conditions d'admission au nouveau programme d'école secondaire de deuxième cycle et au sujet des préalables exigés pour l'obtention d'un diplôme, en particulier dans les disciplines scientifiques.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
S'assurer que des cours de langue soient systématiquement offerts dans le cadre des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.	La province continue de consacrer d'importantes sommes à l'enseignement de l'anglais langue seconde.	Le financement des cours de langue et de perfectionnement scolaire des adultes fait toujours l'objet de négociations fédérales-provinciales. Dans l'intermédiaire, le programme de formation professionnelle des adultes de l'Alberta continuera de voir à ce que, dans la mesure du possible, les besoins en matière d'apprentissage de l'anglais langue seconde soient satisfaits. De plus, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a entrepris plusieurs projets pilotes d'enseignement de l'anglais langue seconde en milieu industriel. L'accent est mis sur l'industrie du vêtement qui emploie un grand nombre d'immigrantes.
Faire connaître les programmes de formation destinés aux femmes en privilégiant les femmes vivant en milieu rural ou dans les régions isolées et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.		La diffusion d'information sera faite conformément à la seconde recommandation qui figure à la section *Évolution des mentalités* ci-dessus. En raison des restrictions budgétaires, les documents élaborés pourraient être de portée plus générale.
Lorsque cela sera nécessaire, des cours seront offerts dans les régions éloignées et septentrionales.	Par le truchement des consortiums communautaires, des campus satellites de nombreux collèges communautaires et des centres communautaires d'enseignement professionnel, ainsi que de l'enseignement à distance, de nombreux programmes et cours sont offerts dans les régions éloignées et septentrionales.	
Offrir là où le besoin s'en fait sentir, des programmes préparatoires et des programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.	A l'heure actuelle, les collèges (dirigés par un conseil d'administration) et les centres de formation professionnelle offrent ce genre de programmes en fonction de la demande. Le Programme de perfectionnement professionnel de l'Alberta (Formation professionnelle et Emploi) accorde des fonds pour la mise sur pied de programmes spéciaux requis dans les établissements et il prévoit des allocations de formation pour les étudiants. Environ 80 p. 100 du budget de 28 millions de dollars du PPPA est consacré au financement de cours de perfectionnement scolaire et de préparation à la	Une étude des programmes de formation a été entreprise par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi afin de mettre au point une stratégie visant à accroître l'efficacité des programmes d'éducation de base des adultes et de rattrapage scolaire financés par le gouvernement provincial et l'administration fédérale. Voir aussi b)ii).

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
	formation ou à l'emploi. Les participants sont majoritairement (65 p. 100) des femmes. Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi finance l'élaboration et la présentation d'un programme spécial de formation en affaires pour les femmes, et certains établissements d'enseignement postsecondaire ont inscrit le cours à leur programme.	
Collecte de données et évaluation		
Recueillir des données sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent contrôler le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.	On compile actuellement des statistiques sur diverses variables démographiques, y compris le sexe. On tient des statistiques sur le nombre d'employées de la fonction publique albertaine qui suivent des programmes de formation parrainés par le Bureau du personnel.	Les statistiques pertinentes seront examinées par les divers ministères et par le Conseil interministériel de la formation des femmes. En 1987, la Direction de l'évaluation des étudiants et des étudiantes du ministère de l'Éducation a recueilli des données sur le niveau de performance des garçons et filles à l'occasion des épreuves et des examens administrés par la province; depuis elle a rédigé un rapport sur les écarts entre les résultats obtenus par les deux sexes et sur les notes obtenues par chaque sexe à l'examen menant à un diplôme (novembre 1987). Une analyse semblable a été faite en 1988. Le ministère de l'Éducation compte recueillir les données selon le sexe durant la mise à l'essai des programmes, lorsqu'elles sont susceptibles d'être vraiment utiles. C'est le cas, en particulier, du nouveau programme de sciences d'école secondaire de premier cycle et du programme de dynamique de vie et de santé d'école secondaire de premier cycle. Le sexe n'est pas automatiquement une variable au niveau des travaux de recherche et d'évaluation des programmes du ministère de l'Éducation. Cependant, il interviendra au besoin dans les prochaines études et évaluations.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Politiques/programmes prévus en 1988-1989*
Évaluer tous les programmes de préparation ou transition pour déterminer leur place dans la stratégie globale de formation.		Une étude des programmes de formation a été entreprise par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi afin de mettre au point une stratégie visant à améliorer l'efficacité des programmes d'éducation de base des adultes et de rattrapage scolaire financés par la province et le gouvernement fédéral.
Étudier les critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est faible.		Une lettre officielle a été envoyée à tous les établissements d'enseignement postsecondaire pour leur faire part de la position du gouvernement sur les possibilités de formation pour les femmes. Les établissements ont été avisés de la façon de se prévaloir des ressources et des compétences dont dispose actuellement le gouvernement dans ce domaine.
Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.		Le Comité interministériel de la formation des femmes poursuivra l'examen des données.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LA COLOMBIE-BRITANNIQUE
Décembre 1988

À l'occasion de la conférence annuelle des premiers ministres tenue en novembre 1986, un document de travail conjoint des échelons fédéral, provincial et territorial intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes* a été ratifié. Le document fait état des obstacles qui empêchent les femmes de suivre des programmes d'éducation et de formation et propose des politiques et des programmes susceptibles de réaliser l'équité des femmes en matière d'éducation et de formation. Dans le cadre de ce projet intergouvernemental, un rapport annuel intérimaire de chaque province et de l'ensemble du Canada a été présenté aux premiers ministres à l'occasion de la conférence annuelle de 1987. Un rapport semblable sera présenté annuellement jusqu'à conclusion du projet.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique souscrit au *Cadre relatif à la formation des femmes* et présente avec plaisir son rapport d'étape de 1987-1988.

I. Faits saillants

Au chapitre des politiques, programmes et réalisations importants de 1987-1988 qui s'adressent plus particulièrement aux femmes, il convient de mentionner :

—un programme de subventions salariales à l'intention des femmes se lançant dans un emploi non traditionnel;

—un programme de subventions des initiatives économiques des femmes. Parmi les projets appuyés :
- conférences à l'intention des femmes sur la direction d'entreprise;
- ateliers à l'intention des immigrantes sur les aptitudes d'emploi;
- établissement d'un répertoire de femmes d'affaires;
- ateliers sur les solutions économiques dont peuvent se prévaloir les femmes autochtones;
- programme d'apprentissage en montage cinématographique;
- programme de parrainage communautaire des femmes;

—divers programmes visant à améliorer la situation des femmes dans la fonction publique ont été élaborés et mis sur pied soit dans l'ensemble de l'administration provinciale, soit dans certains ministères. Il peut s'agir de cours d'orientation professionnelle à l'intention des femmes de la fonction publique, de programmes de parrainage et de création de postes partagés et de postes de transition;

—rapprochement des femmes qui oeuvrent dans la collectivité et dans la fonction publique par diverses façons, dont la production et la diffusion régulières d'un bulletin d'information par le *Women's Secretariat* (secrétariat à la condition féminine).

Il existe par ailleurs des programmes généraux à l'intention des hommes et des femmes, dont :

—un programme de subventions salariales aux employeurs du secteur privé qui embauchent des personnes handicapées;

—l'octroi de prêts à court terme pour aider les étudiants à s'établir à leur propre compte;

—un programme de subventions salariales aux employeurs du secteur privé qui embauchent des personnes récemment diplômées;

—l'octroi de bourses d'études non remboursables aux étudiants qui fréquentent des écoles de formation professionnelle privées;

—l'établissement de centres polyvalents où les employeurs et le public peuvent obtenir des renseignements sur les programmes d'emploi, les possibilités de formation et les établissements d'enseignement;

—toute une gamme de programmes visant à aider les personnes qui bénéficient d'une aide au revenu à se préparer et à s'initier au travail.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

Au chapitre des projets en cours :

—organisation conjointe et financement de plusieurs ateliers visant à améliorer la situation économique des femmes;

—organisation conjointe et financement d'une série d'ateliers visant à encourager les écolières à étudier les mathématiques et les sciences afin de se préparer à des carrières techniques;

—organisation conjointe et financement de plusieurs ateliers de formation des instituteurs du niveau primaire. Les enseignants y apprennent comment enseigner les sciences et les mathématiques aux jeunes filles;

—visites des écoles par des conseillers en apprentissage et en formation. L'objectif est d'inciter les jeunes filles à envisager la possibilité d'apprendre un métier;

—examen visant à repérer les préjugés fondés sur le sexe, la religion et la race dans les programmes des niveaux primaire et secondaire;

—étude visant à supprimer les préjugés fondés sur le sexe dans les documents pédagogiques utilisés dans le cadre des programmes d'apprentissage.

b) Programmes d'éducation et de formation

i) Services d'orientation

Au chapitre des projets en cours :

—continuation des services d'orientation dans les programmes d'apprentissage dont l'un des objectifs est d'encourager les femmes à choisir des professions traditionnellement réservées aux hommes;

—participation à un groupe de travail fédéral, provincial et territorial sur les services d'orientation;

—services d'orientation en matière d'emploi, services d'évaluation de formation et d'aide technique à l'intention des personnes handicapées;

—poursuite des efforts visant à recruter davantage de femmes comme conseillères dans les programmes de formation en apprentissage;

—recours à l'information pour la diffusion de renseignements sur les programmes de formation, d'apprentissage et d'enseignement.

ii) Formation et apprentissage dans les domaines non traditionnels

Un des projets entrepris fut la rédaction et la diffusion d'un guide d'orientation sur les programmes et ressources touchant les métiers et les techniques, l'accent étant mis sur les besoins des femmes. Les éléments clés nécessaires à tous les programmes d'orientation destinée aux femmes envisageant un métier traditionnel ou technologique sont indiqués dans le guide. Le guide est utilisé dans le cadre de plusieurs cours d'orientation professionnelle à l'intention des femmes offerts dans les collèges communautaire et les établissements d'enseignement.

iii) Milieu d'apprentissage

Au chapitre des projets entrepris :

—expansion constante des programmes d'alternance études-travail au niveau postsecondaire. Certains de ces programmes ont été créés expressément pour offrir des débouchés et de l'expérience aux femmes qui choisissent des professions non traditionnelles comme le Programme alterné de génie offert par l'université de la Colombie-Britannique;

—le *Greater Victoria School District* a mis sur pied un Programme pilote d'alternance études-travail dans une école secondaire de deuxième cycle; l'un des objectifs premiers du programme est de mettre les jeunes femmes en contact avec des professions traditionnellement réservées aux hommes.

iv) Programmes d'enseignement et aides didactiques

Au chapitre des projets entrepris :

—recours à l'enseignement à distance et à l'informatique pour la prestation des modules d'apprentissage. Ces méthodes permettent d'acheminer certaines parties des programmes en question dans des centres plus petits, voire même au domicile du stagiaire;

—recours à l'enseignement à distance et à l'informatique pour permettre une diffusion plus souple de divers autres programmes d'enseignement, notamment des cours d'anglais langue seconde.

c) Accès à la formation

Au chapitre des projets entrepris :

—organisation conjointe et financement de projets d'enseignement linguistique et de formation professionnelle à l'intention des immigrantes;

—continuation des programmes de formation à l'apprentissage des métiers offerts dans les collèges communautaires et les établissements d'enseignement. Les ressources didactiques employées dans le cadre des programmes ont fait l'objet d'un examen afin de repérer les préjugés sexuels et de les supprimer;

—création de nouveaux centres polyvalents où sont diffusés des renseignements sur les programmes d'emploi, les possibilités de formation et les établissements d'enseignement;

—maintien de l'affectation de fonds à l'aide des bénéficiaires de l'aide sociale qui désirent participer à des programmes de formation à l'emploi et qui ont besoin de cours de base pour adultes; les fonds peuvent servir à couvrir les frais de scolarité, les manuels, le transport, l'habillement et d'autres dépenses, selon les besoins particuliers des participants;

—un programme permanent d'expérience professionnelle à l'intention des bénéficiaires de l'aide sociale qui désirent réintégrer le marché du travail;

—augmentation, en 1987, des subventions accordées aux services de garde d'enfants pour les personnes à faible revenu; hausse du seuil d'admissibilité fondé sur le revenu afin qu'un plus grand nombre de personnes soient admissibles aux subventions, qui sont d'ailleurs plus élevées qu'auparavant.

III. Collecte des données et évaluation

Les données concernant l'apprentissage peuvent actuellement être ventilées par sexe, par métier, par échelon salarial et par zone géographique.

Il n'est pas encore possible de se procurer les données relatives aux autres programmes d'emploi et de formation en cours d'emploi par sexe, mais l'on s'occupe actuellement d'élaborer les méthodes qui permettront de les obtenir.

Les données sur les programmes d'emploi, d'éducation et de formation offerts aux bénéficiaires de l'aide sociale peuvent actuellement être ventilées de manière à obtenir une indication approximative du nombre de femmes qui y participent.

On s'occupe actuellement d'élaborer un fichier qui permettra de savoir combien de femmes sont inscrites dans les programmes des collèges, des instituts et des universités. Il sera alors possible de savoir combien de femmes suivent une formation dans des domaines non traditionnels au niveau des collèges et des instituts, et combien ont choisi d'étudier des disciplines scientifiques et techniques dans les universités.

Les données sur les élèves inscrits dans les écoles primaires et secondaires peuvent être ventilées par matière et par sexe.

L'évaluation du Programme de subventions salariales à l'intention des femmes employées dans des domaines non traditionnels est terminée.

L'étude Canada-Colombie-Britannique sur l'apprentissage a été achevée.

IV. Perspectives d'avenir

La province assumera les frais supplémentaires de garde d'enfants que doivent payer les parents sans conjoint bénéficiaires d'une aide au revenu, et ce, durant une période d'un an à compter de la date où le parent cesse de recevoir une aide au revenu et prend un emploi.

Le gouvernement est en train d'établir, à l'échelle de la province, une banque de crédits d'études postsecondaires. Les étudiants pourront y accumuler les crédits qu'ils ont obtenus en suivant divers programmes dans le but d'acquérir un diplôme de niveau postsecondaire. Le système prévoit l'intégration des crédits obtenus dans des établissements étrangers. De plus, on établira des critères qui permettront de reconnaître les autres modes d'apprentissage, comme l'expérience en milieu de travail. La mise en place et la réalisation de ce programme se feront progressivement. À ce jour, dix diplômes ont été décernés à des étudiants s'étant prévalus de ce programme.

Les cours de perfectionnement professionnel offerts aux femmes dans la fonction publique seront dorénavant plus nombreux et offerts dans un plus grand nombre d'endroits.

On prévoit la création de six nouveaux centres régionaux de services polyvalents, qui servent à la diffusion de renseignements sur les programmes d'emploi, de formation et d'enseignement.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Décembre 1988

I. Faits saillants

Pratiquement tous les points énoncés dans le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes* se retrouvent dans le document intitulé *Equality for Women*, plan d'action quinquennal de 1985-1989 adopté par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest en 1985.

Le plan d'action positive visant les autochtones dans la fonction publique des Territoires est en vigueur depuis 1985 et il a déjà entraîné une augmentation annuelle de 10 p. 100 du nombre des employés permanents qui sont de descendance autochtone. Les femmes autochtones comptent pour environ la moitié de ce pourcentage. Un montant total annuel de trois millions de dollars est affecté à l'action positive, particulièrement à la formation spécialisée, aux congés d'étude, à la formation en cours d'emploi et aux stages d'apprentissage. Les statistiques concernant la fonction publique indiquent que 12,7 p. 100 des employés de la haute direction et des preneurs de décisions sont des femmes.

II. Égalité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

Au cours de l'année, les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé des progrès dans la mise en œuvre de divers éléments du *Cadre relatif à la formation des femmes*; en voici des exemples :

a) Cours de base aux adultes

De nouvelles dispositions financières permettront de continuer de dispenser des cours de base aux adultes dans une quarantaine de localités, pour la plupart très éloignées des centres régionaux.

Les données qui suivent, établies par le recensement de 1986, proviennent du Bureau des statistiques des T.N.-O. :

—58 p. 100 de la population a un niveau d'instruction inférieur à la 12e année;

—34 p. 100 des femmes ont un niveau d'instruction inférieur à la 9e année;

—32 p. 100 des femmes analphabètes (niveau d'instruction : 9e année ou inférieur) ont entre 15 et 24 ans;

—74 p. 100 des femmes n'ont pas atteint le niveau postsecondaire.

Principaux progrès réalisés à ce jour :

—Le collège Arctic offre des programmes de rattrapage scolaire dans ses constituantes d'Iqaluit, de Thebacha et d'Aurora. Cinquante élèves y sont inscrits.

—Le collège Arctic a négocié une entente avec l'université de l'Athabasca pour dispenser à Yellowknife la première année de son programme régulier d'arts.

—Un programme d'aide financière a été mis sur pied à l'intention des femmes qui ne peuvent se déplacer pour suivre les cours des établissements d'enseignement supérieur afin qu'elles puissent s'inscrire à des cours par correspondance offerts par des établissements reconnus.

—Le ministère de l'Éducation offre un programme d'éducation aux adultes de la 7e à la 10e année dans 43 localités des Territoires.

—Le gouvernement des T.N.-O. et EIC financent conjointement un programme dispensé dans le cadre de l'Accord pour l'amélioration de l'aptitude à l'emploi, qui permet aux bénéficiaires de l'aide sociale d'obtenir une formation et une expérience de travail. Plus de 160 personnes dans 23 localités se sont prévalues du programme. En outre, EIC subventionne onze projets d'intégration professionnelle dont la plupart des participants sont des femmes.

—On compte 598 élèves inscrits à des programmes de rattrapage scolaire dans les T.N.-O., et le nombre d'inscrits aux cours d'alphabétisation augmentera prochainement.

b) Élimination des stéréotypes sexuels dans les programmes et le matériel didactiques

Tous les programmes sont examinés afin d'en éliminer les stéréotypes sexuels.

Le ministère de l'Éducation a produit un guide consacré au counseling et à l'orientation professionnelle dans les écoles des T.N.-O. (*Guidance and Counselling Services in NWT Schools*). Tous les surintendants d'écoles et les conseillers d'orientation ont déjà reçu le document et ont été invités à faire savoir ce qu'ils en pensent. Le guide insiste sur l'importance de l'orientation professionnelle exempte de sexisme.

c) Métiers

L'élimination des stéréotypes sexuels faisant partie des appellations officielles des métiers et professions dans les Territoires du Nord-Ouest est actuellement en cours.

d) Femmes exerçant des métiers non traditionnels

Le Collège Arctic continue de préconiser l'accession des femmes aux métiers non traditionnels. En 1987-1988, quatre femmes et 450 hommes étaient inscrits aux cours de métiers non traditionnels (menuiserie, soudure, utilisation de matériel lourd, électricité, entretien d'immeubles d'habitation, mécanique). On comptait une femme professeur de soudure parmi le personnel enseignant.

Le ministère de l'Éducation diffuse de l'information sur les emplois non traditionnels dans le cadre de salons de professions.

Les conseillers d'orientation distribuent de la documentation invitant les étudiantes à envisager une profession non traditionnelle.

Le Secrétariat à la condition féminine délèguera une participante à une conférence consacrée à la place des femmes dans les métiers techniques (*Surviving and Thriving: Women in Trades and Technology*) qui se tiendra en octobre 1988.

Le ministère de l'Éducation a un programme de financement de l'apprentissage doté d'un budget de 500 000 dollars en vue d'aider les chefs de petites entreprises qui n'auraient pas les moyens de rémunérer des apprentis. L'aide salariale est plus élevée dans le cas des autochtones et des femmes pour tenter d'élargir la place occupée par ces deux groupes dans ces domaines.

e) Campagne pour inciter les femmes à créer de petites entreprises

Le Secrétariat à la condition féminine préconise la création de petites entreprises par des femmes et à cette fin, il leur fait connaître les programmes de financement et les cours et ateliers susceptibles de leur en apprendre plus long sur les affaires. Le Secrétariat a aussi organisé des ateliers dans différentes localités.

Le Secrétariat à la condition féminine et le ministère du Développement Économique ont mis sur pied un projet conjoint en vue de déterminer les besoins des femmes songeant à se lancer en affaires et d'élaborer des stratégies en vue d'y satisfaire.

Une conférence intitulée *Women Mean Business* s'est tenue grâce aux efforts concertés du gouvernement et d'organismes non gouvernementaux. Pour y faire suite, une autre conférence ayant pour titre *Women Managing for Success* a eu lieu durant l'automne 1988.

f) Action positive en faveur des femmes

Un projet de politique d'action positive en faveur des femmes au sein du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est en instance d'approbation. La Direction de l'équité d'emploi s'occupe de rédiger des lignes directrices et des méthodes administratives en attendant l'approbation de la politique.

Les femmes autochtones bénéficient déjà du Programme d'action positive des autochtones. Ce programme comporte des dispositions visant l'élimination des obstacles systémiques ou psychologiques, ainsi que l'embauche, la formation et la promotion des femmes.

g) Programme d'éducation à la petite enfance

Le collège Arctic a élaboré un programme d'éducation à la petite enfance qui a commencé en septembre 1988 dans la constituante d'Iqaluit. Il s'agit d'un programme de deux ans visant l'obtention d'un diplôme. L'étudiant qui a réussi la première année peut postuler un poste dans une garderie. L'étudiant qui obtient le diplôme à la fin du cours de deux ans peut diriger une garderie.

Le programme a été conçu sous forme de modules de manière à pouvoir être dispensé dans les localités.

h) Projections des besoins de main-d'œuvre

Le ministère de l'Éducation est en train de mettre au point un système d'information sur le marché du travail. Ce système permettra d'adapter les programmes de formation en fonction des besoins du marché.

i) Importance des mathématiques et des sciences

Les femmes s'inscrivent en plus grand nombre aux cours de mathématiques et de sciences dans les écoles secondaires des Territoires du Nord-Ouest. En chimie et en physique, la répartition des élèves des deux sexes est sensiblement égale.

Les nouveaux manuels et les refontes en cours des programmes de mathématiques et de sciences témoignent d'une attitude nouvelle en matière de stéréotypes et de professions.

j) Ouvrages de référence offerts aux femmes dans les bibliothèques des écoles secondaires

À long terme, le fait que l'information sur les possibilités qui s'offrent aux femmes soit plus accessible aura une incidence sur la place qu'elles occupent sur le marché du travail. La liste de tout le matériel documentaire disponible au Secrétariat à la condition féminine sera envoyée à tous les surintendants, pour permettre aux directeurs d'école de choisir les titres qu'ils désirent conserver en bibliothèque.

Un cours de dynamique de carrière et de vie a été ajouté au programme des écoles secondaires cette année. Il complète l'image positive de la femme présentée dans les ouvrages de la bibliothèque.

Le ministère de l'Éducation est en voie d'élaborer une directive sur les ressources documentaires des écoles dans laquelle sera soulignée l'importance de fournir de l'information visant à satisfaire les besoins des jeunes femmes.

k) Santé mentale

Les services de santé mentale relèvent depuis peu du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Le ministère de la Santé reconnaît les besoins en matière de services de santé mentale et il s'emploie activement à organiser des réseaux d'entraide dans les régions d'Inuvik et de Kitikmeot afin de sensibiliser la population au problème du suicide et de tenter d'y remédier.

Des ateliers d'éducation communautaire ont été organisés pour sensibiliser la population locale aux préoccupations des femmes, ainsi qu'aux problèmes de la maladie mentale et du suicide.

III. Perspectives d'avenir

Le gouvernement des T.N.-O. entend continuer de promouvoir et d'appuyer la participation des femmes sur le marché du travail. L'année prochaine, des projets seront entrepris dans les domaines suivants :

—étude des attitudes, notamment de la dimension multiculturelle et des obstacles qui en découlent;

—analyse des conséquences de l'analphabétisme sur l'efficacité de la formation et exploration de formules possibles d'alphabétisation des personnes dont le niveau d'instruction est inférieur à la septième année;

—examen de l'accessibilité de la formation;

—organisation d'ateliers à l'intention des enseignants afin de les aider à présenter sous un jour positif les mathématiques et les sciences et de leur faire prendre conscience des conséquences négatives de certains préjugés et attitudes.

RAPPORT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ PAR LE YUKON
Décembre 1988

I. Faits saillants

Yukon 2000 constitue l'initiative la plus importante prise cette année par le gouvernement du Yukon. Il s'agit d'un processus visant à faire participer les Yukonais à l'élaboration d'une vaste stratégie de développement économique du territoire.

Pour les femmes, l'importance de *Yukon 2000* et du rapport final tient au fait que le gouvernement y confirme sa volonté de promouvoir leur égalité économique. Dans l'année qui vient, plusieurs ministères prendront des mesures qui se fondent sur les objectifs de *Yukon 2000*, l'égalité en matière d'éducation et de formation n'étant pas la moindre.

Bien que la stratégie *Yukon 2000* relève des ministères à vocation économique, d'autres ministères y contribuent aussi.

Durant la dernière année, les ministères de l'Éducation, de la Santé et des Ressources humaines, la Commission de la Fonction publique, le Bureau du Conseil exécutif, de même que la Direction de la promotion de la femme, ont tous préconisé l'adoption de mesures devant profiter aux femmes.

Certaines des initiatives prises par le gouvernement du Yukon dans le but de promouvoir l'égalité des femmes sur le plan économique sont brièvement exposées ci-après, de même que des mesures particulières déjà adoptées en vue de favoriser l'égalité en matière d'éducation et de formation. Sont également passés sommairement en revue les programmes approuvés qui n'ont pas encore été mis en oeuvre.

a) Garde des enfants

Le Yukon continue d'améliorer les services de garde d'enfants. Le programme d'octroi de subventions de fonctionnement directes aux garderies agréées se poursuit, tout comme le programme de subventions d'immobilisation. Le nouveau bâtiment du Collège du Yukon qui ouvre ses portes cet automne comprendra une garderie, et un programme de formation à plein temps sera offert aux employés de garderie.

Le gouvernement s'efforce de faire en sorte que tous les enfants yukonais bénéficient des meilleurs services de garde qui soient, dans le cadre d'un système empreint de souplesse et adapté aux besoins de la clientèle. C'est ce qui l'a amené à tenir des consultations dans le milieu afin de connaître les réactions du public aux huit principes de base concernant la garde des enfants adoptés par le Cabinet, qui serviront de base à l'élaboration de nouvelles directives et de nouveaux programmes en matière de garde d'enfants. La consultation est maintenant terminée, et le gouvernement a entrepris de mettre au point une stratégie globale en matière de garde des enfants qui réponde aux besoins actuels et futurs.

Voici en quoi consistent les huit principes de base en question :

i) **Qualité** : les services de garde d'enfants doivent satisfaire à des normes de base sur les plans de la programmation, du rapport employés/enfants, de la compétence des employés, de l'hygiène, de la sécurité et de la nutrition.

ii) **Liberté de choix des parents** : la responsabilité du bien-être des enfants incombant aux parents, c'est à eux qu'il revient de choisir le type de garde qui leur convient.

iii) **Accessibilité** : les services devraient être offerts à toutes les familles, indépendamment de leur revenu, de leur emploi et de l'endroit où elles habitent.

iv) **Tarifs abordables** : les services devraient être abordables. Le tarif exigé ne devrait pas constituer un obstacle.

v) **Polyvalence** : une vaste gamme de services devrait être offerte. Un programme polyvalent de garde d'enfants devrait s'adresser à une clientèle composée de très jeunes enfants, d'enfants d'âges préscolaire et scolaire et d'enfants ayant des besoins particuliers. Les services offerts devraient être adaptés aux besoins des parents qui travaillent par poste ou à temps partiel, qui doivent faire garder leurs enfants après l'école, etc.

vi) **Responsabilité du gouvernement** : le gouvernement devrait participer activement à l'établissement et à la mise en place d'un réseau complet de garderies au Yukon.

vii) **Responsabilité du service de garde** : des rapports et des états financiers devraient être présentés régulièrement aux parents et aux autres contribuables. L'octroi de permis constitue le meilleur moyen de s'assurer que les normes de base sont respectées.

viii) **Garderies à but non lucratif ou à but lucratif** : les fonds publics doivent être utilisés judicieusement. Il doit être clair que ce sont les meilleurs services de garde qui bénéficient d'un appui financier.

Le gouvernement du Yukon est d'avis que tout bon réseau de garderies doit se fonder sur les huit principes qui précèdent, car ils favorisent l'épanouissement des enfants, tiennent compte des besoins des parents et favorisent l'égalité des femmes.

b) Un plan d'action à l'échelle du gouvernement

Le plan d'action gouvernemental à l'intention des femmes est presque terminé; la Direction de la promotion de la femme en a présenté une première ébauche à un sous-comité du Cabinet chargé des questions féminines.

Trois grands objectifs visant à améliorer la situation des Yukonaises sont énoncés dans le plan. Il s'agit de :
—la participation accrue des femmes à la prise des décisions;
—l'amélioration de la qualité de la vie des femmes;
—l'égalité économique des femmes.

Le plan expose les mesures qui doivent être prises par différents ministères dans le but d'atteindre ces objectifs. Il encourage l'égalité des femmes dans la vie publique, au travail, dans le domaine de l'éducation, dans l'économie et en milieu familial.

c) Yukon 2000

Yukon 2000, important projet entrepris par le gouvernement dans le but d'élaborer une stratégie économique, en est maintenant rendu à l'étape finale. La Direction de la promotion de la femme a participé à la révision des versions successives du rapport final. Les Yukonais reconnaissent et appuient quatre grands objectifs de développement économique, à savoir :
—le choix de demeurer au Yukon;
—la maîtrise de l'avenir;
—un niveau acceptable de qualité de vie;
—la nécessité d'offrir les mêmes possibilités de développement économique à tous les Yukonais, y compris ceux et celles qui ne jouissent pas encore d'un traitement égal.

Dans le but de réaliser les objectifs énoncés dans la stratégie, le gouvernement du Yukon s'engage également, entre autres choses, à promouvoir l'avancement des femmes sur le plan économique. Il déclare en outre que le moment est venu de permettre à celles-ci de participer pleinement et équitablement à tous les aspects de l'activité économique.

La mesure dans laquelle les initiatives prises par le gouvernement servent à atteindre les quatre objectifs énoncés permettra de vérifier si la mise en application du programme *Yukon 2000* donne les résultats escomptés.

d) La stratégie du Yukon en matière de formation

Au cours de l'année écoulée, le gouvernement du Yukon a procédé à deux consultations confiées à la Commission mixte sur l'éducation des Indiens et au groupe de travail chargé d'examiner la loi sur l'éducation, et il a rédigé une nouvelle loi régissant l'administration des collèges.

Le gouvernement reconnaît que l'éducation et la formation font partie intégrante de la planification et du développement économiques du Yukon. Conscient des obstacles auxquels se heurtent les Yukonaises désireuses de s'instruire ou de recevoir une formation, il a aussi mis en oeuvre des programmes destinés à rendre l'éducation et la formation plus accessibles aux femmes.

II. Équité en matière d'éducation et de formation : un plan d'action

a) Évolution des mentalités

La Direction de la promotion de la femme, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, tiendra une deuxième exposition sur les carrières s'offrant aux jeunes femmes. Les carrières présentées dans le cadre de l'exposition intitulée Femmes au travail (*Women at Work*) relèvent d'une multitude de champs d'activité. Si les jeunes femmes demeurent la clientèle cible, l'invitation s'adresse également aux élèves des niveaux primaire, intermédiaire et secondaire, garçons et filles, de même qu'au public.

La Commission de la Fonction publique continue d'organiser des séminaires sur l'action positive, et elle a procédé à des consultations auprès de groupes de femmes pour savoir quelle orientation donner au Programme d'emploi positif (PEP). Avec l'assistance de la Direction de la promotion de la femme, les responsables du PEP ont rencontré des femmes gestionnaires faisant partie de la Fonction publique.

Des rapports sur les consultations tenues ont été présentés au ministre chargé de la condition féminine. Dans le rapport sur la situation des femmes gestionnaires, il est question des obstacles à l'avancement des femmes et du genre de politiques et de programmes qu'il conviendrait d'adopter pour les éliminer.

Des consultations ont présentement lieu auprès des ministères sur le meilleur usage que pourrait faire le gouvernement du nouveau réseau *Television Northern Canada (TVNC)*. Entre autres mesures importantes, la Direction de la promotion de la femme propose l'élaboration de programmes de sensibilisation du public qui pourraient contribuer à modifier certaines attitudes stéréotypées au sujet du rôle de la femme dans toutes les situations.

Si le gouvernement a sensiblement modifié sa façon de présenter la femme aussi bien visuellement que par écrit, il reste encore beaucoup de chemin à faire, d'où la nécessité d'élaborer dès cette année une directive en matière de communications. La Direction entend poursuivre cet objectif de concert avec le Bureau du Conseil exécutif.

Les responsables du nouveau Programme de services d'orientation verront à ce que les groupes de femmes soient représentés au comité consultatif, et une série de programmes de sensibilisation du public sera produite dans le but de stimuler l'évolution des attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.

Le ministère de l'Éducation continuera de faire en sorte que les stéréotypes sexuels soient éliminés dans les programmes d'études et le matériel didactique.

b) Programmes d'éducation et de formation

L'accent a été mis sur l'avènement de services d'orientation efficaces, tant dans le réseau des écoles publiques que dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Le gouvernement offre maintenant un service d'orientation professionnelle dans un bureau ouvert au public. D'autres localités, plus éloignées, bénéficieront d'un service itinérant du même genre.

Un programme d'assistance à la clientèle collégiale sera également offert aux étudiants et étudiantes ayant des problèmes d'ordre personnel ou familial qui risquent de compromettre la poursuite de leurs études.

c) Accès à la formation

Le Programme d'aide financière aux étudiants fait toujours l'objet d'une évaluation qui porte notamment sur des questions comme le financement des études à temps partiel et l'aide aux étudiants adultes. Une autre évaluation devrait porter sur l'assistance au titre du transport et de l'hébergement dont ont besoin les étudiants qui doivent fréquenter une école qui se trouve loin de leur domicile.

Le gouvernement procède progressivement à l'établissement de programmes de formation souples, divisés en modules, que peuvent suivre les étudiants qui préfèrent faire leurs études à temps partiel.

Quant à la formation linguistique, le gouvernement voit à ce que des cours à cet égard soient systématiquement offerts dans le cadre des programmes de formation destinés aux femmes immigrantes et autochtones. Sur un autre plan, le gouvernement a accepté de renouveler d'un an le financement du projet *Wordpower* du Conseil d'alphabétisation du Yukon.

Afin de répondre aux besoins des localités éloignées et isolées en matière d'éducation et de formation, un programme de formation, le *Yukon Training Opportunities Program*, est offert en permanence. Les personnes qui y sont inscrites peuvent obtenir une formation spécialisée tout en travaillant pour le gouvernement.

Des instituts de formation dans le secteur des mines et du tourisme ont été mis sur pied afin d'assurer une formation adaptée aux besoins de l'industrie.

La plupart des localités du Yukon possèdent maintenant leur propre campus. Les cours de gestion de bande et d'administration municipale sont toujours offerts, de même que les cours de formation de préposés à la santé publique; certains cours sont donnés à Whitehorse, parallèlement à une formation en cours d'emploi qui se fait dans les localités.

Un programme de formation d'infirmières diplômées est offert à Whitehorse en collaboration avec un collège de l'Alberta. Auparavant, les personnes désirant reprendre leur travail comme infirmières après un arrêt de plusieurs années devaient se rendre à Edmonton pour se recycler.

III. Collecte de données et évaluation

Plusieurs systèmes informatiques ont été mis en place pour recueillir des données sur l'éducation et la formation au Yukon. Une enquête est effectuée chaque année auprès des diplômés du Collège du Yukon dans le but de réunir des données sur l'emploi. Il existe aussi un système d'information sur les étudiants dans lequel les données sur la clientèle collégiale doivent être ventilées par sexe. On procède également à une collecte de données sur l'apprentissage.

Une enquête de suivi doit être effectuée à partir de cette année auprès des participants au programme de rattrapage.

IV. Perspectives d'avenir

Les objectifs énoncés dans le rapport final de *Yukon 2000* serviront à orienter les initiatives du gouvernement visant notamment à favoriser l'égalité des femmes en matière d'éducation et de formation. Cette stratégie, de même que la stratégie de formation et le plan d'action global du gouvernement, serviront à promouvoir l'égalité des sexes.

Stratégie de la main-d'œuvre à l'égard des femmes
Politiques et programmes

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Situation*
Préconiser les associations avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.	Dans le cadre de la Stratégie de formation du Yukon, des instituts de formation industriels (mines et tourisme) sont en voie d'être établis pour assurer que la formation dans ces secteurs soit adaptée aux besoins. Les instituts encourageront la formation des employés déjà au service d'entreprises.	Les instituts ont été mis sur pied.
Entreprendre une série coordonnée d'activités de sensibilisation du public en vue de modifier les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.		Le Programme d'orientation professionnelle est en voie d'être établi. L'accent sera notamment mis sur la sensibilisation. Des représentantes de groupes de femmes feront partie d'un comité consultatif relevant de ce programme.
Offrir des services d'orientation dans le cadre de tous les programmes de formation.	Le Programme d'orientation professionnelle permettra d'offrir des services d'orientation dans un bureau ouvert au public situé à Whitehorse; les localités rurales bénéficieront d'un service itinérant.	Les objectifs du programme consisteront à offrir des services d'orientation directement aux intéressés et à appuyer le personnel d'autres organismes qui s'occupe d'orientation professionnelle.
	Un groupe de soutien aux étudiants autochtones réunissant des étudiants et des professeurs autochtones a été mis sur pied au Collège du Yukon.	Il s'agit de créer un réseau d'entraide et de trouver des moyens de rendre le milieu collégial mieux adapté aux besoins des étudiants autochtones.
	Outre les services d'orientation offerts à Whitehorse, un conseiller du Collège du Yukon se rend dans les campus ruraux pour y conseiller les étudiants concernant leurs études ou leurs problèmes personnels.	Dans son nouveau bâtiment, le Collège du Yukon possède un centre enrichi de ressources en orientation qui seront mises à la disposition des étudiants inscrits à des cours à Whitehorse et dans d'autres localités.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Situation*
Prendre des mesures pour augmenter le nombre de femmes inscrites aux programmes d'apprentissage.	Une étude conjointe Canada-Yukon sur l'apprentissage vient d'être effectuée. Le comité directeur comptait des femmes parmi ses membres. Il a recommandé de poursuivre les activités d'information et de promotion et d'en entreprendre de nouvelles dans le but de renseigner les membres des groupes désignés au sujet des programmes d'apprentissage, d'accorder une priorité élevée à l'orientation professionnelle, d'assurer un financement extérieur additionnel pour encourager les membres des groupes désignés à participer aux programmes et d'évaluer les résultats des mesures spéciales.	Examen des mesures pouvant contribuer à augmenter le nombre de femmes qui entreprennent des stages d'apprentissage et les terminent.
Augmenter le nombre de femmes inscrites aux programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels en appliquant une stratégie dynamique de sensibilisation et d'information pour recruter de nouvelles candidates.		Le Programme d'orientation professionnelle fournira aux jeunes yukonaises de l'information sur une foule de métiers.
S'assurer que le matériel et les ressources didactiques utilisés dans le cadre des programmes de formation soient adaptés à la culture et à la situation économique des femmes.	*La Loi sur l'aide financière aux étudiants* fait actuellement l'objet d'une révision. Parmi les aspects à l'étude : l'aide aux étudiants adultes et les études à temps partiel.	
	Compte tenu de la pénurie de programmes privés de formation dans certains domaines en milieu rural et de l'impossibilité pour de nombreux adultes de quitter le marché du travail pour suivre des cours, le Yukon a institué un programme de formation en cours d'emploi (*Yukon Training Opportunities Program*). Ce programme permettra aux participants d'obtenir une formation spécialisée tout en travaillant dans un ministère du gouvernement.	Le *Yukon Training Opportunities Program* a débuté en avril 1988. Les deux participantes actuelles sont des autochtones vivant en milieu rural, qui bénéficient d'une formation en arpentage.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Situation*
Voir à ce que les calendriers des programmes de formation et des cours par modules soient plus souples, et à assurer la possibilité pour les travailleurs à temps partiel désireux de se perfectionner d'y participer.	Bon nombre des programmes du Collège du Yukon ont été divisés en modules afin que les étudiants puissent les suivre à temps partiel.	
	Des cours de rattrapage sont maintenant offerts toute l'année aux personnes qui désirent améliorer leurs compétences de base avant de s'inscrire à un programme de formation préparatoire à l'emploi.	Dans le cadre du Programme de formation des travailleurs sociaux et des administrateurs indiens, les participants reçoivent une formation en cours d'emploi et assistent à des cours dans leur localité.
S'assurer que des cours de langue soient offerts systématiquement dans le cadre des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.	Des cours d'anglais langue seconde sont offerts aux étudiants à temps partiel.	En cours.
	Un cours d'alphabétisation de base est offert au Collège du Yukon, de même qu'un cours de préparation à l'admission au cours précollégial.	En cours.
	Le ministère de l'Éducation a affecté 114 000 dollars au financement du projet *Wordpower* du Conseil d'alphabétisation du Yukon pour 1988-1989.	En cours.
	Un projet pilote d'alphabétisation financé conjointement par le ministère de l'Éducation et le Secrétariat d'État a été mis en oeuvre afin d'offrir des stages spéciaux en enseignement de l'anglais langue seconde.	
Prendre des mesures pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les immigrantes qui veulent faire reconnaître des compétences professionnelles acquises à l'étranger.		
Faire connaître les programmes de formation destinés aux femmes en privilégiant les femmes vivant en milieu rural et dans des régions isolées et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.	Des campus ont été créés dans presque toutes les localités du Yukon.	Les comités des campus communautaires recevront des fonds qui leur permettront de répondre aux besoins particuliers au milieu.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Situation*
	Des cours de formation de préposés à la santé publique ont été donnés aux employés des bandes grâce à la collaboration du ministère de l'Enseignement supérieur, du Collège du Yukon, du ministère canadien de la Santé nationale et du Bien-être social et de la CEIC. Le programme comportait des cours par modules donnés à Whitehorse, mais la plus grande partie de la formation a été donnée en cours d'emploi, dans les localités rurales.	
	Un programme de recyclage à l'intention des infirmières diplômées est offert à Whitehorse par le collège Grant MacEwan et l'hôpital général de Whitehorse. Avant la création de ce programme, les personnes désirant recommencer à travailler comme infirmières devaient se rendre à Edmonton pour se recycler.	Les cours offerts dans le cadre du Programme de transition destiné aux aides infirmières étaient adaptés au contexte culturel et rural.
	Le Collège du Yukon offrira un programme à temps plein sur le développement du jeune enfant, avec service de garde.	Le programme devrait débuter en janvier 1989.
Offrir, là où un besoin se fait sentir, des programmes préparatoires et des programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.	Les cours de rattrapage sont offerts à Whitehorse et dans les régions rurales. Le programme *Skill Option* (comportant de brefs stages en salle de classes ou en milieu de travail) renseigne sur diverses carrières.	Un programme de transition a été offert aux aides infirmières autochtones désireuses de recevoir une formation d'infirmière. Les cours étaient adaptés aux besoins particuliers du programme et des participantes.
Recueillir des données sur les activités de formation de manière à permettre aux gouvernements de connaître le taux de participation des femmes.	Le Collège du Yukon mène chaque année une enquête auprès de ses diplômés afin de déterminer si ses étudiants ont trouvé un emploi.	Une enquête sera menée auprès de tous les participants au programme d'enseignement supérieur de 1987-1988 afin d'établir des données sur l'emploi.

Recommandations	*Politiques/programmes en vigueur*	*Situation*
	Le but de cette activité est de permettre une analyse de l'aide financière aux étudiants pour l'année 1987-1988. Le Collège du Yukon est en train de se doter d'un système d'information sur les étudiants. Les données concernant l'apprentissage sont informatisées.	Le projet a débuté en juillet 1988.
Évaluer tous les programmes de préparation ou de transition pour déterminer leur place dans la stratégie de formation.	Le Collège du Yukon évalue ses programmes de façon permanente. Une enquête de suivi doit être menée auprès des participants au Programme de rattrapage; les travaux préparatoires sont en cours.	La phase I (collecte de données démographiques) est terminée; la phase II (activité de la population active) l'a été à l'automne de 1988.
Étudier les critères d'admissibilité aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est faible.	Le Collège du Yukon a entrepris d'examiner tous les critères d'admissibilité à ses programmes afin de déterminer quels obstacles pourraient être supprimés.	
Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.	L'analyse des données établies par sexe a été entreprise récemment. L'enquête auprès des diplômés du Collège du Yukon est une des premières études réalisées par le ministère de l'Enseignement supérieur dans le but de déterminer si les participantes aux programmes de formation réussissent à se trouver un emploi par la suite.	Les résultats de l'enquête menée auprès des diplômés en 1987 rendus publics en août 1988.